

На основу члана 248. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), Привредно друштво "Термоелектране Никола Тесла" д.о.о. Обреновац (у даљем тексту: Послодавац), које заступа директор ТЕНТ д.о.о. Обреновац, Синдикат ПД ТЕ „Никола Тесла" д.о.о. Обреновац који заступа председник и Синдикат сменских радника Привредног друштва Термоелектране „Никола Тесла“ који заступа председник (у даљем тексту: Синдикат), као уговорне стране дана 25. јуна 2013. године закључују

Колективни уговор за Привредно друштво „Термоелектране Никола Тесла“ д.о.о. Обреновац

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, односи у вези са безбедношћу и здрављем на раду код послодавца, односи од значаја за запосленог и Послодавца, поступак измена и допуна Уговора и међусобни односи уговорних страна.

Члан 2.

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

У поступку доношења општих аката Послодавца којим се утврђују права, обавезе и одговорности запослених, Послодавац ће затражити мишљење репрезентативних Синдиката.

Синдикат ће мишљење из става 2. овог члана, доставити у року од 8 дана.

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 УГОВОР О РАДУ

Члан 3.

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени.

Уговором о раду заснива се радни однос и уређују међусобна права, обавезе и одговорности запосленог у складу са законом и другим прописима, колективним уговором и другим актима Послодавца.

Члан 4.

Послодавац доноси Правилник о организацији и систематизацији послова, којим се утврђују организациони делови код Послодавца, врста, опис и попис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на пословима.

Приликом израде Правилника о организацији и систематизацији послова Послодавац је дужан да обезбеди радна места за распоређивање инвалида, односно запослених са преосталом радном способношћу.

Послодавац доставља Синдикату Правилник из става 1. овог члана одмах по његовом доношењу.

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

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

Слободна радна места попуњавају се по правилу оспособљавањем и премештајем запослених који су већ у радном односу код Послодавца, а ако то није могуће, расписивањем огласа.

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

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

III „РАДНО ВРЕМЕ“

1. Пуно радно време

Члан 5.

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

Актом Послодавца може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

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

- на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама, при чему се под сменским радом подразумева рад у две (по 12 сати) или три смене (по 8 сати) у току радног дана када на истим средствима за рад, раде наизменично најмање два запослена, или две групе запослених.

Послодавац је обавезан да запосленом достави обавештење о распореду радног времена, најкасније 7 дана пре почетка рада.

2. Прековремени рад

Члан 6.

На захтев Послодавца 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.

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

Решење о прековременом раду, Послодавац није дужан да достави у случају више силе и у другим случајевима када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице, али је Послодавац дужан, да у таквом случају, решење о прековременом раду достави у року од 3 дана од дана отпочињања прековременог рада.

Послодавац је дужан да за прековремени рад, обезбеди запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и повратно.

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада, ако пре почетка и за време обављања прековременог рада не обезбеди одговарајући изолациони алат и неопходну опрему и средства за безбедан и здрав рад.

Члан 7.

Интервентни рад је посебна врста прековременог рада, који се обавља ван кућног дежурства, по позиву овлашћеног лица.

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

Члан 8.

За прековремени рад запослени остварује право на увећану зарату у складу са Законом и Уговором.

3. Скраћено радно време

Члан 9.

Скраћено радно време уводи се за рад на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима где су услови рада, и поред примене свих одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, такви да постоје изражена штетна дејства на здравље и радну способност запослених.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Организација Синдиката може да покрене иницијативу за израду стручне анализе из претходног става овог члана.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4. Прерасподела радног времена

Члан 10.

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

Пре доношења одлуке о прерасподели радног времена, Послодавац ће затражити мишљење Синдиката. Синдикат ће доставити мишљење у року од седам дана.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не може бити дуже од 40 часова недељно.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Оверу остварених часова за прерасподелу радног времена врши овлашћени руководиолац.

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

Члан 11.

Запосленима који послове обављају у сменском раду омогућава се одсуствовање са рада на дан државног празника који пада на њихов радни дан, када утврђени распоред рада предвиђа обављање дужности изван непрекидног циклуса рада, уз одговарајућу накнаду зараде, под условом да редовним радом у смени не остварују пун фонд сати.

Накнада зараде за време одсуствовања са рада на дан државног празника који је нерадни дан, у складу са претходним ставом, може се остварити само за онолико дана

колико се тај празник, сходно Закону о државним и другим празницима у Републици Србији, празнује.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 12.

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

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

Запослени који ради најмање дванаест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

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

Запосленима на радним местима на којима је због природе посла немогуће утврдити тачно време коришћења одмора у току рада, припада право на увећање основне зараде за неискоришћени одмор.

2. Дневни одмор

Члан 13.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова, ако законом није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 14.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, запосленом се мора обезбедити одмор у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 15.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу:

- 1) доприноса у раду по предлогу овлашћеног лица – до три радна дана;
- 2) услова рада, и то:
 - (1) за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) или на пословима на којима је уведено скраћено радно време – пет радних дана;
 - (2) за остале послове под повећаним ризиком (тежак и напоран рад који се претежно обавља на отвореном простору, рад под 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), ако за њих није уведено скраћено радно време или бенефицирани радни стаж – три радна дана;
- 3) стажа осигурања и то:
 - (1) до 5 година стажа осигурања- један радни дан;
 - (2) од 5 до 10 година стажа осигурања- два радна дана;
 - (3) од 10 до 15 година стажа осигурања – три радна дана;
 - (4) од 15 до 20 година стажа осигурања – четири радна дана;
 - (5) од 20 до 25 година стажа осигурања – пет радних дана;
 - (6) од 25 до 30 година стажа осигурања – шест радних дана;
 - (7) од 30 до 40 година стажа осигурања – седам радних дана;
- 4) стручне спреме и то:
 - (1) за послове другог степена стручне спреме – један радни дан;
 - (2) за послове трећег степена стручне спреме, односно КВ радника – два радна дана;
 - (3) за послове четвртог степена стручне спреме, односно средње стручне спреме – три радна дана;
 - (4) за послове петог и шестог степена стручне спреме, односно ВКВ радника и више стручне спреме – четири радна дана;
 - (5) за послове са седмим степеном стручне спреме, односно високе стручне спреме – пет радних дана;
- 5) инвалидности – инвалиду рада, односно војном инвалиду и запосленом који болује од професионалног обољења – три радна дана;
- 6) родитељу и усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости – два радна дана;
- 7) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - три радна дана;

8) запосленом са дететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом - три радна дана.

9) имаоцу донорске картице – 3 радна дана.

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 28 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 28 радних дана.

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

Запосленом који ради на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем или скраћеним радним временом, односно под повећаним ризиком (тачка 2) става 1. овог члана) применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор може трајати најдуже 40 радних дана.

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

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

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 дана, стиче право да користи годишњи одмор после 6 месеци непрекидног рада.

Члан 16.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

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.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 17.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапања брака детета или усвојеника - пет радна дана;
- 3) порођаја супруге - пет радних дана;
- 4) рођења унучета - три радна дана;
- 5) смрти брачног дуга, деце и родитеља – седам радних дана;
- 6) смрти родитеља брачног дуга – три радна дана;
- 7) смрти других чланова уже породице - два радна дана;
- 8) теже болести брачног друга, деце и родитеља – три радна дана;
- 9) добровољног давања крви - два дана укључујући дан давања;
- 10) добровољног давања ткива - по препоруци здравствене установе;
- 11) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству на објекту становања проузрокованих елементарном непогодом – до десет радних дана;
- 12) селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта – три радна дана;
- 13) селидбе свог домаћинства ван места пребивалишта – четири 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 – до 10 дана;
- 16) упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или Синдикат – до 10 дана, а изузетно за време на које је упућен;

- 17) неге детета са психофизичким недостацима – 10 радних дана;
- 18) одлазак на организовани систематски преглед и периодични систематски преглед запослених у одговарајућу здравствену установу - по један радни дан
- 19) присуствовања више од једног дана седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа синдиката чији је члан и сусретима радника Електропривреде Србије, као и ангажовања у време синдикалних избора, по одобрењу непосредног руководиоца;
- 20) одсуствовања са рада представника Синдиката ради оспособљавања на курсевима и семинарима, у трајању од највише 7 радних дана у току године.

У току календарске године запослени има право да користи плаћено одсуство из тачке 15) или плаћено одсуство из тачке 16) става 1. овог члана, осим у случају повреде на раду.

Запослени је дужан да обавести непосредног руководиоца о намери добровољног давања крви најкасније један дан пре давања крви.

Други дан плаћеног одсуства због добровољног давања крви користи се наредног дана након давања крви, а уколико тај дан пада у нерадни дан не помера се на наредни радни дан.

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

Члан 18.

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

- 1) полагање испита на високошколској установи – два радна дана по испиту;
- 2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – два радна дана по испиту;
- 3) полагање правосудног испита – петнаест радних дана;
- 4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – четири радна дана по испиту;
- 5) одбрану магистарског рада – десет радних дана;

- 6) одбрану докторске дисертације – петнаест радних дана;
- 7) учешће на стручним екскурзијама – за време њиховог трајања
- 8) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

6. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 19.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у складу са законом.

Неплаћено одсуство може се одобрити ако се тиме не омета процес рада код послодавца.

Неплаћено одсуство може трајати најдуже годину дана.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим уговором и уговором о раду није другачије одређено.

Члан 20.

Запослени користи плаћено и неплаћено одсуство у време када наступе околности по основу којих стиче право на одсуство.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Општа заштита

Члан 21.

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

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

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

Запосленом припадају средства и опрема личне заштите на раду у складу са актом о безбедности и здрављу на раду.

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

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 22.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

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

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

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

Члан 23.

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

3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 24.

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

Одбор има најмање седам чланова, од којих три именује Послодавац, а четири члана именују репрезентативни Синдикати из редова запослених.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

Члан 25.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 26.

Одбор у оквиру свог делокруга обавља следеће послове:

- 1) прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења мера заштите радне и животне средине, заштите од пожара и здравствене превентивне заштите, на основу чега покреће и усмерава мере и активности и утврђује предлоге за унапређење стања у овим областима,
- 2) анализира извршене периодичне прегледе машина и уређаја и испитивања хемијских и физичких штетности и микроклиме у радним срединама, предлаже ванредна испитивања, односно контролу максимално дозвољених концентрација штетних материја на пословима опасним и штетним по здравље запослених и предлаже одговарајуће мере,
- 3) предлаже, односно захтева од Послодавца, увођење превентивних мера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мере у циљу обезбеђења хуманих услова рада,

- 4) покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада, односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређења безбедности и здравља на раду запослених на овим пословима,
- 5) разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и претходних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе,
- 6) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите,
- 7) разматра повреде на раду и професионална обољења запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених,
- 8) одређује свог члана који присуствује увиђају у случају смрти или теже телесне повреде запосленог на раду,
- 9) разматра годишњи извештај са економским показатељима о стању заштите радне и животне средине, заштите од пожара, безбедности и заштите 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 заштиту здравља запослених на раду и даје мишљење,
- 11) сарађује са одговарајућим инспекцијским органима по питањима из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,
- 12) прикупља информације о извршавању решења надлежних органа из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите;
- 13) захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду;
- 14) посредује у преговорима за накнаду штете коју претрпи запослени услед повреде на раду или професионалног обољења;
- 15) врши контролу и надзор над применом одредаба Уговора који се односи на безбедност и заштиту здравља 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 животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите.

Одбор о свом раду подноси извештај Послодавцу и Синдикату по истеку свака три месеца.

Седницу Одбора могу по потреби заказати и Послодавац и Синдикат.

4. Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених

Члан 27.

Послодавац доставља Одбору за безбедност и здравље на раду у ТЕНТ д.о.о. и Синдикатима сву документацију коју сачине стручне установе, налазе и решења инспекцијских органа по питању безбедности и здравља на раду, у року од седам дана по пријему наведених докумената.

За спровођење и финансирање мера заштите здравља, превенције радне инвалидности и рехабилитације запослених, Послодавац доноси годишњи програм на предлог Одбора за безбедност и здравље на раду.

Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених у току пословне године најмање у висини 0,33 % годишњих зарада исплаћених запосленима код Послодавца.

Средства из става 3. овог члана уплаћују се на рачун Синдиката у Привредном друштву.

Послодавац о свом трошку упућује на систематски лекарски преглед и запосленог који обавља послове на којима није утврђен повећан ризик, у складу са програмом заштите здравља запослених.

Послодавац сваке године организује и финансира систематске прегледе запослених и специфичне прегледе за запослене.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1.Зарада

Члан 28.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и годишњим програмом пословања Послодавца и Јавног предузећа "Електропривреда Србије" Београд (у даљем тексту: ЈП ЕПС), у зависности од остварених резултата пословања.

Зарада запосленог утврђује се уговором о раду у складу са овим колективним уговором.

Члан 29.

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

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 у складу са законом и овим уговором.

Члан 30.

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.

Члан 31.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента послова радног места;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

2. Вредност радног часа

Члан 32.

Вредност радног часа утврђују споразмно Послодавац и репрезентативни Синдикати на основу расположивих средстава за зараде у складу са годишњим програмом пословања Послодавца.

Вредност радног часа за наредну календарску годину, не може бити мања од вредности радног часа календарске године која јој претходи, а утврђује се полазећи од:

- 1) достигнутог нивоа зарада
- 2) раста трошкова живота

Уколико се у току пословне године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредности радног часа из става 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

3. Коefицијент послова

Члан 33.

Коefицијент послова радног места утврђује се на основу сложености послова,

одговорности у раду и услова рада, у складу са методологијом за вредновање послова радних места, са табеларним делом најнижих коefицијената радних места.

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 организацији и систематизацији послова.

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

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

Сменски рад посебно се вреднује методологијом за вредновање послова радних места.

Најнижи коefицијенти за послове радних места утврђени су у прилогу, који чини саставни део овог Уговора.

Коefицијент посла радног места за обрачун основне зараде запосленог утврђује се уговором о раду, најниже у висини утврђеној овим Уговором.

Члан 34.

Новчани износ основне зараде запосленог, који је одређен уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коefицијента посла радног места и месечног фонда од 174 часова рада.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда остварених часова рада у месецу за који се обрачунава зарада.

4. Радни учинак

Члан 35.

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

Члан 36.

Резултат рада организационог дела утврђује Послодавац.

Члан 37.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу стандарда и техничких норматива за резултате рада који се могу егзактно мерити или на основу оцене резултата рада.

Према оствареном радном учинку основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно изнад стандардног, може се увећати до 30%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног може се умањити до 10%, уз образложење које се мора доставити Послодавцу и запосленом.

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

- 1) обави већи обим радних задатака од планираних;
- 2) обави послове изнад стандардног квалитета;
- 3) обави послове пре рока;
- 4) оствари знатно повољније резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности постројења;
- 5) оствари знатно повољније резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима;
- 6) уз редовно обављање својих послова, у знатном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
- 7) успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву, или радном налогу;
- 8) у обављању послова оствари знатне уштеде у материјалним трошковима.

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

- 1) током месеца обави мањи обим послова од планираних;
- 2) поверене послове обави испод стандардног квалитета;
- 3) знатан део послова не обави у року;
- 4) значајно премашује планиране стандарде и нормативе трошкова.

Члан 38.

Резултат рада запосленог утврђује директор, на образложен предлог надлежног руководиоца.

Члан 39.

Запосленом који оствари изузетне резултате у току календарске године и тиме посебно допринесе пословном успеху Послодавца може да се исплати награда за допринос у раду.

Висину годишње награде из става 1. овог члана одређује директор у складу са финансијским могућностима, а највише до једне просечне зараде запосленог у претходна три месеца.

5. Зарада из добити

Члан 40.

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.

6. Увећана зарада

Члан 41.

Основна зарада запосленог увећава се за рад:

- 1) на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан - за 150 %;
- 2) дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - за 45%; а за интервентни рад у смислу члана 7. овог уговора - за 90 %,
- 3) ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана) - за 45%;
- 4) недељом - за 15%;
- 5) на дан 31.12. од 19,00-00,00 часова – за 150%;
- 6) сваку пуну годину рада остварену у радном односу, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем - за 0,5%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених тачкама 1) до 5) овог члана, проценат увећања зараде једнак је збиру процената по сваком од наведених основа.

7. Дежурство ван радног времена - кућно дежурство

Члан 42.

За случај очекиваних ванредних ситуација у пословању, Послодавац може одредити дежурство ван радног времена (кућно дежурство).

Запослени којем је наложено кућно дежурство, има право на увећање основне зараде у износу четири часа његовог ефективног рада за текући месец за свака 24 часа кућног дежурства.

Уколико запослени коме је наређено кућно дежурство на позив овлашћеног лица отклања кварове на опреми и уређајима, време проведено на раду, сматра се прекровеним радом.

Послодавац је дужан да донесе посебан акт којим ће се детаљно дефинисати и разрадити кућно дежурство.

Члан 43.

Запослени коме није могуће обезбедити коришћење утврђеног времена одмора у току рада, односно у случају када запослени због природе посла (сменског рада) свој одмор у току рада проводи на радном месту, има право на увећање основне зараде у износу сразмерном дужини трајања одмора у току рада у складу са чланом 12. овог колективног уговора, за сваки дан активне смене.

Послодавац је дужан да Одлуком о распореду коришћења одмора у току дневног рада утврди послове на којима није могуће обезбедити коришћење утврђеног времена одмора у току рада у смислу става 1. овог члана.

Члан 44.

У случајевима испада блокова из погона или делова постројења које утиче на смањење производње, радницима који непосредно учествују у спречавању и отклањању ових кварова припада, због посебно отежаних услова рада, увећање зараде за сваки сат ефективног рада у двоструком износу:

- 1) за време проведено у котлу и загрејачима високог притиска блока при отклањању квара и на цевном систему, односно на расту котла;
- 2) за рад на арматури високог и средњег притиска – у раду блока;
- 3) за време проведено у електро филтеру до 16 сати од застоја блока или за време проведено у електро филтеру под условима док други електро филтер ради;
- 4) за време проведено у кућишту вентилатора ВСВ и ВДГ под условима док други вентилатор ради;
- 5) за време проведено у ротационом загрејачу ваздуха и каналима димног гаса;

- 6) за време provedeno у крацеру котла кад котао ради;
- 7) за време provedeno у кондензатору турбине у раду блока;
- 8) за време отклањања квара у кућишту и сепаратору млина, када котао ради а до 6 сати од заустављања млина;
- 9) за време provedeno на чишћењу и поправци усисних комора у црпној станици расхладне воде и коморе пумпи фекалне станице;
- 10) за време provedeno у посудама за пнеуматски транспорт пепела и за отклањање загушења левкова за прикупљање пепела у раду блока;
- 11) за време provedeno на одлеђавању кочионих уређаја возова бакљама;
- 12) рад на отвореном у условима елементарних непогода.

Увећање из тачке 1) и 5) припада радницима док раде под посебно отежаним условима, у периоду до 24 сата од момента испада блока.

Извештај о времену проведеном на раду под посебним условима у смислу овог члана, оверава руководилац сектора.

8. Зарада приправника

Члан 45.

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

9. Накнада зараде

Члан 46.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходна три месеца, и то за време:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и веског празника који су по закону нерадни дани;
- 4) присуствовања више од једног дана седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа синдиката чији је члан и сусретима радника Електропривреде Србије, као и ангажовања у време синдикалних избора, по одобрењу непосредног руководиоца;
- 5) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом усавршавања и оспособљавања Послодавца;

- 6) 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;
- 7) одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено.

У случају из тачке 4. става 1. овог члана Послодавац доноси решење.

Члан 47.

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

- 1) 70% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и овим колективним уговором, ако је привремена спреченост за рад проузрокована професионалном болешћу, канцерогеним обољењем или повредом на раду;
- 3) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и овим колективним уговором, ако је привремена спреченост за рад проузрокована последицама доживљеног стреса у случају ванредног догађаја са тежим повредама и смртним последицама, уз стручно мишљење одговарајуће медицинске установе и неопходну документацију предвиђену Упутством о евиденцији радног времена;
- 4) 100% просечне зараде у претходна три месеца, за време одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 5) 100% просечне зараде у претходна три месеца за време одсуствовања са рада за негу детета до три године.

Послодавац исплаћује накнаду за одсуствовање са рада због привремене спречености за рад које траје преко 30 дана најкасније 15 дана по извршеној исплати зарада запосленима, с тим што послодавац рефундира средства од надлежног фонда кад се стекну услови.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% основице за обрачун накнаде за време прекида процеса рада до којег је дошло без кривице запосленог, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

10. Рок за исплату зарада

Члан 49.

Зарада се исплаћује у два приближно једнака дела.

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

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

11. Отпремнина за одлазак у пензију

Члан 50.

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

12. Јубиларне награде

Члан 51.

Запослени има право на јубиларну награду за рад у Електропривреди Србије, и то за:

- 1) 10 година - у висини од једне зараде;
- 2) 20 година - у висини од две зараде;
- 3) 30 година - у висини од три зараде.

Под радом у Електропривреди Србије сматра се рад у ЈП ЕПС, зависним привредним друштвима и њиховим правним претходницима.

Време проведено на раду код Послодавца код кога је запослени упућен на рад, у смислу одредаба из тачака 1. до 3. члана 71. овог Уговора, рачуна се као време проведено код Послодавца у вези са правом на јубиларну награду.

Под зарадом се подразумева остварена просечна зарада код Послодавца у претходна три месеца који претходе месецу исплате.

Запосленима којима је признат стаж осигурања са увећаним трајањем, исти се урачунава у временски период на основу кога се остварују права на јубиларну награду из става 1. овог члана.

13. Солидарна помоћ

Члан 52.

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

- 1) накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини трошкова погребних услуга и то погребне опреме, превоза и штампања плаката;
- 2) једнократну помоћ - у висини 100% просечне месечне зараде код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, Послодавац исплаћује једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини троструке месечне зараде 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, односно усвојеници запосленог.

У случају да запослени који је преминуо нема чланове уже породице из претходног става, накнада трошкова погребних услуга се исплаћује лицу које је сносило трошкове погребња.

У случају смрти родитеља и усвојиоца запосленог, Послодавац обезбеђује солидарну помоћ за погребну опрему у висини 50 % просечне зараде код Послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата.

Члан 53.

У случају смрти запосленог, Послодавац преузима обавезу да 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 50% просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 2) средње образовање - у висини 70% просечне зараде исплаћене у привреди

- Републике Србије за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 3) више и високо образовање - у висини 80% просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу исплате стипендије.

У случају смрти запосленог који је једини хранилац породице, Послодавац има обавезу да обезбеди запослење на неодређено време брачном другу или једном детету преминулог.

Члан 54.

Запослени има право на солидарну помоћ у висини једне просечне зараде исплаћене код Послодавца у претходна три месеца, у следећим случајевима:

- рођење детета;
- за сваких 6 месеци непрекидног боловања за које је предвиђена умањена накнада зараде, једном у календарској години;
- наступа умањене радне способности и премештања на други одговарајући посао са нижом зарадом;
- и у другим оправданим случајевима, уз доставу одговарајућих доказа.

У случају елементарне непогоде која је изазвала већу штету на објекту становања запосленог, на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете образоване од стране директора, запослени има право на солидарну помоћ у висини штете, а највише до једне просечне зараде исплаћене код Послодавца у претходна три месеца.

У случајевима када је више чланова једне породице запослено код Послодавца, право на солидарну помоћ у смислу овог члана и права из члана 51. овог колективног уговора, припадају само једном запосленом.

14. Осигурање запослених

Члан 55.

Послодавац на свој рачун колективно осигурава запослене за случај смрти од повреде на раду, случај повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Члан 56.

Послодавац може да на свој терет уплати пензијски допринос за запослене до висине неопорезивог износа, у складу са прописима о добровољним пензијским фондовима организацији регистрованој за управљање добровољним пензијским фондовима.

Средства за пензијски допринос за запослене, планирају се годишњим програмом пословања Послодавца.

15. Иновације

Члан 57.

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

16. Накнада трошкова

Члан 58.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) долазак и одлазак са рада до удаљености од 50 километара од места становања до места 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, осим ако Послодавац није организовао превоз;
- 2) време проведено на службеном путу у земљи, у висини трошкова пута и трошкова ноћења, изузев у хотелу лукс категорије (пет звездица), према приложеном рачуну;
- 3) исхрану за време проведено на службеном путу у земљи, дневно у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 4) време службеног пута у иностранство, у складу са посебним прописима;
- 5) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и накнада трошкова смештаја.

Исплата накнаде трошкова за време проведено на службеном путовању из тачке 2) до 4) става 1. овог члана и накнаде за рад и боравак на терену из тачке 5) става 1. овог члана, међусобно се искључују.

17. Топли оброк и регрес за годишњи одмор

Члан 59.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини која се утврђује годишњим програмом пословања Послодавца.

18. Остала примања

Члан 60.

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

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

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

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

Члан 61.

Послодавац обезбеђује средства за финансирање:

- набавке новогодишњих пакетића за децу запослених и преминулих запослених, до навршених 10 година старости,
- поклона запосленим женама за 8. март – Дан жена.

Средства из става 1. овог члана обезбеђују се у висини која се одређује одлуком Послодавца.

Члан 62.

За учешће у финансирању спортских, културно – уметничких и других активности у ПД ТЕНТ д.о.о., Послодавац обезбеђује средства за те намене, уплатама на рачун Фонда друштвених активности, за потребе друштава, клубова и актива који носе име Привредног

друштва или његових огранака, у висини 0,33% месечне масе средстава исплаћене за зараде код Послодавца.

О употреби средстава Фонда одлучује Управни одбор Фонда, формиран од стране послодавца и репрезентативних синдиката.

Управни одбор Фонда друштвених активности броји 5 чланова, од којих три члана именује Послодавац, а по једног члана именују Синдикат ПД ТЕ "Никола Тесла" д.о.о. Обреновац и Синдикат сменских радника Привредног друштва Термоелектране "Никола Тесла".

Запослене који учествују у управљању друштава, клубова и актива који носе име Привредног друштва или његових огранака, Послодавац не може именовати за чланове Управног одбора фонда, због сукоба интереса.

Расподела средстава врши се у складу са правилником Фонда друштвених активности, на који Скупштина привредног друштва даје сагласност.

Надзорни одбор Фонда друштвених активности броји 3 члана, од којих послодавац, Синдикат ПД ТЕ "Никола Тесла" д.о.о. Обреновац и Синдикат Синдикат сменских радника Привредног друштва Термоелектране "Никола Тесла", именују по једног члана.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 63.

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

Члан 64.

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

- 1) премештај на друге послове у Друштву у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова;
- 2) преквалификацију или доквалификацију, на терет Послодавца;
- 3) прелазак на рад код другог Послодавца.

Запосленом који је утврђен као вишак, а који није прихватио понуду Послодавца из става 1. овог члана или коме није могло да се обезбеди право из става 1. овог члана у складу са програмом решавања вишка запослених, Послодавац ће пре отказа уговора о раду исплатити отпремнину.

Отпремнина се утврђује у висини од једне основице за сваку годину стажа осигурања. Основицу за утврђивање отпремнине чини просечна месечна зарада која је остварена у Привредном друштву за последња три месеца, која претходе месецу исплате отпремнине.

Отпремнина из става 3. овог члана не може бити већа од производа недостајућег броја месеци до испуњења првог услова за пензију запосленог и зараде, коју је запослени остварио за месец у којем му престаје радни однос, ни мања од законом утврђеног износа отпремнине.

У стаж осигурања урачунава се и стаж осигурања са увећаним трајањем, а под пуном годином стажа осигурања сматра се и стаж од најмање шест месеци који је остварен у непуној години осигурања.

Изузетно од одредбе ст. 3 и 4 . овог члана, запосленом који је утврђен као вишак, а који испуњава један од услова за пензију, висина отпремнине утврђује се у износу који је прописан законом.

Посодавац програмом за решавање вишка запослених утврђује критеријуме за одређивање вишка запослених уз сагласност Синдиката.

Уколико се на нивоу ЈП ЕПС донесе програм за решавање вишка запослених који садржи повољнија права запослених од права предвиђених овим колективним уговором, запослени ће остваривати права предвиђена програмом донетим од стране ЈП ЕПС.

Члан 65.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом услед технолошких, економских или организационих промена, на истим пословима да запосли друго лице у року од 1 године од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из претходног става настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има лице коме је престао радни однос, ако испуњава утврђене услове, уз сразмерни повраћај исплаћене отпремнине.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 66.

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

Члан 67.

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

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

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

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

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

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

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

IX ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 70.

Послодавац може запосленом, поред случајева утврђених законом, да понуди измену уговорених услова рада и у следећим случајевима промене:

- 1) назива посла;
- 2) описа посла;
- 3) организационог дела у којем се посао обавља.

Запослени на радном месту за које се захтева посебна здравствена способност, распоређује се према преосталој здравственој способности на послове са коефицијентом посла не нижим од 5% од коефицијента посла на којем је радио.

Уколико је до губитка захтеване здравствене способности у смислу става 2. овог члана дошло услед повреде на раду или професионалне болести, запослени задржава коефицијент посла на којем је радио, уколико је то за њега повољније.

У случају да запослени не остварује предвиђене резултате рада на радном месту на које је распоређен према преосталој радној способности у смислу става 2. и 3. овог члана, може се преместити на друге одговарајуће послове, без права задржавања коефицијента из става 2. и 3. овог члана.

X УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 71.

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) рад на одређеном пројекту за потребе Послодавца;
- 3) рад на изградњи, ревитализацији или инвестиционом одржавању енергетских и рударских постројења и пружања одговарајуће стручне помоћи другом Послодавцу, чији је оснивач ЈП ЕПС.

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

По истеку уговора о упућивању на рад код другог Послодавца, запослени има право да се врати на рад на своје радно место или одговарајуће послове код Послодавца.

XI ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 72.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) прикривање чињеница које су од непосредног значаја за обављање послова због којих је заснован радни однос, приликом закључивања уговора о раду;
- 2) давање нетачних података који су од значајног утицаја за доношење одлуке надлежног органа;
- 3) одбијање обављања послова по писаном налогу овлашћеног лица, ако за то не постоји оправдан разлог;
- 4) нетачно евидентирање и приказивање резултата рада, у намери да себи или другоме прибави неосновано увећање зараде или веће право из радног односа;
- 5) неовлашћена послуга повереним средствима рада;
- 6) злоупотреба својства запосленог код Послодавца, ради обављања приватних послова;
- 7) одавање пословне тајне;
- 8) прикривање извршене повреде радне обавезе;
- 9) спречавање овлашћеног органа контроле и запослених у извршавању послова и остваривању права;
- 10) неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- 11) неодржавање на лекарски преглед по упуту Послодавца и одбијање подвргавања лекарском прегледу ради утврђивања радне способности, алко или нарко тесту, долазак на рад у алкохолисано стању, под дејством опојних дрога или конзумирање алкохола или опојних дрога на радном месту;
- 12) неизвршавање послова у време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада;
- 13) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и

штетног деловања отровних и других опасних материја, прописа о заштити животне средине и заштити на раду и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;

- 14) противправно присвајање имовине Послодавца;
- 15) противправно прибављање себи или другоме материјалне користи у вези са радом;
- 16) фалсификовање новчаних и других докумената на раду или у вези са радом;
- 17) обављање послова у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца;
- 18) неизвршавање, несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова;
- 19) ометање запослених у раду;
- 20) напуштање сменског рада у сменском раду пре доласка запосленог из следеће смене без одобрења непосредног руководиоца;
- 21) изазивање нереди и туче за време рада;
- 22) недолично понашање према запосленима, другим лицима ангажованим на раду код Послодавца и странкама;
- 23) бесправно усељење у стан чији је носилац права коришћења Послодавац или коришћење стана противно намени;
- 24) неодазивање на лекарски преглед по упуту Послодавца;
- 25) намерно проузроковање штете на имовини и средствима рада Послодавца
- 26) распоређивање запосленог на рад по истеку лекарског прегледа;
- 27) у случају злостављања на раду у складу са законом.

XII ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 73.

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду у случајевима утврђеним законом.

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

Упозорење се доставља на мишљење Синдикату, чији је запослени члан, а Синдикат је дужан да достави мишљење у року од 5 радних дана од дана достављања упозорења.

XIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 74.

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

Члан 75.

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

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

XIV РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 76.

Споразумом између Послодавца и Синдиката, у складу са финансијским

могућностима, образоваће се посебан фонд за решавање стамбених потреба запослених, чија се средства превасходно користе за давање зајмова запосленима за решавање стамбених потреба.

У фонд се могу издвајати средства од продатих, откупљених станова и станова у закупу и других извора.

XV ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

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

Члан 78.

Видови и активности стручног оспособљавања и усавршавања, утврђују се општим актом Послодавца.

Послодавац доноси, за наредну годину, Годишњи план стручног оспособљавања и усавршавања запослених, о чему обавештава Синдикат. Годишњим програмом пословања утврђују се средства за стручно оспособљавање и усавршавања запослених.

Послодавац у складу са финансијским могућностима и годишњим програмом пословања, планира и организује стручне екскурзије.

XVI ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА

ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 79.

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

Члан 80.

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

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

Члан 81.

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

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

Члан 82.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања – у складу са прописима о социјалном осигурању.

Споразумом Синдиката и Послодавца питање зараде може се уредити и на другачини начин.

XVII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 83.

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

- 1) пријему и престанку радног односа запослених код Послодавца у периоду од три месеца;
- 2) прековременим часовима оствареним и исплаћеним код Послодавца, у периоду од три месеца;
- 3) тромесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду;
- 4) исплаћеним просечним зарадама;
- 5) полугодишњем и годишњем извештају о пословању Послодавца, као и учешћу зарада у укупним трошковима пословања.

Послодавац достљавља Синдикату усвојени годишњи програм пословања, као и годишњи извештај о пословању.

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

Члан 84.

Послодавац је о свом трошку обезбеђује и следеће услове за рад Синдиката:

- одговарајуће просторије за редован рад и састанке Синдиката и синдикалних организација огранака као и неопходан инвентар - канцеларијски намештај, телефон/телефакс, рачунар, штампач и сл;
- стручну помоћ;
- административну помоћ;
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава у складу са актима и активностима Синдиката;

- могућност истицања обавештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца;
- употребу возила за обављање синдикалних активности;
- организовање зборова запослених у радно време у седиштима организационих јединица који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- друге услове за нормалан рад и функционисање Синдиката на основу закљученог споразума Послодавца и Синдиката.

Члан 85.

Председник репрезентативних Синдиката има право да за време трајања мандата не обавља послове свог радног места.

Поред председника организације Синдиката из става 1. овог члана, право да не обављају послове свог радног места имају председник Скупштине Синдиката ТЕНТ, председник Главног одбора Синдиката ТЕНТ, председник синдикалне организације ТЕ "Колубара" Велики Црљени, заменик председника Синдиката ПД ТЕНТ и председник Главног одбора Синдиката сменских радника.

Број синдикалних представника из става 1. и 2. овог члана не обухвата представнике Синдиката у регионалним и међународним организацијама Синдиката.

За време обављања одговарајуће синдикалне функције зарада и сва остала права председника синдиката и других синдикалних повереника који не обављају послове свог радног места одређује се у висини зараде и права које би остварили да обављају послове свог радног места.

Поред зараде, синдикалним представницима из става 2. овог члана, као и повереницима репрезентативног Синдиката, споразумно између репрезентативног Синдиката и Послодавца, може бити утврђено право на додатну зарату у висини до 30%.

Члан 86.

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

Члан 87.

Председник Синдиката регистрованог код Послодавца, председници синдикалних организација огранака, председник и заменик председника Главног одбора Синдиката радника ЕПС-а, председник Синдиката за одређену електропривредну делатност и други синдикални повереници, за време обављања функције и четири године после истека

функције, ако поштују своје радне обавезе, не могу се довести у неповољнији положај нити им може престати радни однос.

Повереници синдикалних подружница и председница актива жена Привредног друштва за време обављања функције и годину дана после истека функције ако поштују своје радне обавезе, не могу се довести у неповољнији положај нити им може престати радни однос.

Послодавац је обавезан да синдикалне представнике из става 1. овог члана, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, на послове на којима неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

Члан 88.

Представници Синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима.

Представници Синдиката могу одсуствовати са рада ради оспособљавања на курсевима и семинарима, у трајању од највише 7 радних дана у току године.

Члан 89.

Послодавац се обавезује да средства за рад Синдиката у висини од 0,35% од износа средстава исплаћених на име зарада запослених, уплаћује на рачун Синдиката сразмерно броју чланова Синдиката уз тромесечну ревизију броја чланова Синдиката.

Члан 90.

У фонд солидарности Синдиката за пружање помоћи запосленима за лечење, Послодавац уплаћује месечно на рачун фонда 0,3% износа средстава исплаћених на име зарада.

Ако у Привредном друштву постоји више фондова солидарности Синдиката за пружање помоћи запосленима за лечење, износ из става 1. овог члана распоредиће се на те фондове сразмерно броју запослених који сваки фонд покрива.

У фонд солидарности Синдиката радника ЕПС, Послодавац уплаћује 0,1% износа средстава исплаћених на име зарада запослених код Послодавца, сразмерно броју чланова Синдиката.

Послодавац се обавезује да средства из става 1. овог члана за финансирање Фонда солидарности чији је оснивач Синдикат сменских радника Привредног друштва "Термоелектране Никола Тесла" уплаћује на рачун тог Синдиката сразмерно броју

чланова, а преостали део средстава уплаћиваће на рачун Фонда солидарности чији је оснивач Синдикат ТЕ "Никола Тесла" Обреновац.

Синдикат ТЕ "Никола Тесла" Обреновац ће од средстава из претходног става, одредити део средстава за намене за које је фонд основан, за запослене који нису синдикално организовани.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 91.

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

Члан 92.

У случају да послодавац оснује посебан правни субјект, на запослене у том правном субјекту, годину дана од дана оснивања, примењују се одредбе закљученог Уговора, осим ако пре истека тог рока, истекне време за које је закључен Уговор или се закључи нови колективни уговор за новоосновани правни субјект.

Члан 93.

Овај колективни уговор се закључује 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 94.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се 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.

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

Члан 95.

Важење овог колективног уговора може да престане споразумом потписника или отказом.

У случају отказа, колективни уговор се примењује 180 дана од дана подношења отказа, али не дуже од истека рока на који је закључен, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 96.

Уговорне стране заједнички оверавају 3 истоветна примерка овог колективног уговора.

Члан 97.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Правилник о раду Привредног друштва „Термоелектране Никола Тесла“ д.о.о. Обреновац бр. 3557 од 14.2.2013. године.

Члан 98.

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењује се од осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Послодавца.

ЗА СИНДИКАТ ПД ТЕНТ
Председник синдиката

Богдан Вукотић

ЗА ПОСЛОДАВЦА
Директор ТЕНТ

мр Чедомир Поноћко, дипл. инж.

ЗА СИНДИКАТ СР
Председник синдиката

Драгослав Љубичић