

На основу члана 1 ст. 4., члан 3 ст. 1., члана 7, члана 9, члан 238., члана 245. и члана 252. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/16, 66/18, 91/21-Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24), члана 110. став 1. Статута Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће акционарско друштво Требиње (Одлуке Владе Републике Српске у функцији Скупштине Матичног предузећа број: 04/1-012-2-1541/12 од 6.6.2012. године, 04/1-012-2-2599/12 од 8.11.2012. године, 04/01-012-2-1179/13 од 7.6.2013. године, 04/1-012-2-1117/14 од 12.6.2014. године, 04/1-012-2-2310/14 од 23.10.2014. године, 04/01-012-2-518/16 од 17.3.2016. године, 04/1-012-2-1188/18 од 17.5.2018. године, 04/01-012-2-379/19 од 07.2.2019. године, 04/1-012-2-2707/19 од 17.10.2019. године, 04/1-012-2-2056/20 од 30.7.2020. године, 04/1-012-2-1385/21 од 6.5.2021. године, 04/1-012-2-4349/22 од 17.11.2022. године, 04/1-012-2-5078/22 од 15.12.2022. године и 04/1-012-2-3020/23 од 31.08.2023. године), Мјешовити Холдинг „Електропривреде Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње, у своје име и у име зависних предузећа из система Мјешовитог Холдинга „ЕРС“ (по пуномоћјима директора зависних предузећа) и Одбор Синдиката „Електропривреде Републике Српске“, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР МЈЕШОВИТОГ ХОЛДИНГА „ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ“

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности потписника и запослених радника у Мјешовитом Холдингу „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње а.д. и зависним предузећима – акционарским друштвима у саству МХ „ЕРС“ (у даљем тексту заједнички или појединачно: Послодавац), начин и поступак њиховог остваривања, поступак измјена и допуна овог колективног уговора (у даљем тексту: Колективни уговор), међусобни односи потписника, међусобни односи Послодаваца и синдикалних организација у саставу Синдиката „Електропривреде Републике Српске“ и друга питања из области радних односа, која су од значаја за запослене раднике.

(2) Колективни уговор се примјењује на запослене који су у вријеме његовог ступања на снагу били у радном односу код Послодаваца, или су у радни однос ступили накнадно.

(3) Граматички изрази употријебљени у Колективном уговору за означавање мушког и женског рода подразумевају оба пола, осим ако је другачије наглашено.

Члан 2.

(1) Према одредбама Колективног уговора у складу са Одлуком о организовању МХ ЕРС а.д. Требиње број 02/1-020-60/06 од 30.12.2005. године и Измјенама и допунама исте одлуке број 04/1-012-1966/06 од 07.09.2006. године Послодавцем се сматрају: Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и зависна предузећа – акционарска друштва у саставу МХ „ЕРС“, која раднику дају запослење.

(2) Зависна предузећа у смислу претходног става овог члана су:

- ЗП РиТЕ „Угљевик“ а.д. Угљевик,
- ЗП РиТЕ „Гацко“ а.д. Гацко,
- ЗП „ХЕ на Требишњици“ а.д. Требиње,
- ЗП „ХЕ на Дрини“ а.д. Вишеград,

- ЗП „ХЕ на Врбасу“ а.д. Мркоњић Град,
- Оператер дистрибутивног система „Електрокрајина“ а.д. Бања Лука,
- ЗП „Електро-Добој“ а.д. Добој, (након проведене промјене назива предузећа исто ће гласити: Оператер дистрибутивног система „Електро Добој“ а.д. Добој,
- ЗП „Електро-Бијељина“ а.д. Бијељина, (након проведене промјене назива предузећа исто ће гласити: Оператер дистрибутивног система „Електро-Бијељина“ а.д. Бијељина,
- Оператер дистрибутивног система „Електродистрибуција Пале“ а.д. Пале,
- Оператер дистрибутивног система „Електро-Херцеговина“ а.д. Требиње,
- ЗП „ИРЦЕ“ а.д. Источно Сарајево.

(3) Радником се, сагласно Закону о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/16, 66/18, 91/21-Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24– у даљем тексту: Закон) и одредбама Колективног уговора, сматра физичко лице које ради код Послодавца и има права и обавезе из радног односа, који је засновао закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом и које је пријављено у јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса.

(4) Права и извршавање обавеза из радног односа настају са даном када радник, на основу уговора о раду, ступи на рад код Послодавца.

(5) Синдикатом се, у смислу Колективног уговора, сматрају: Синдикат „Електропривреде Републике Српске“ и синдикалне организације Матичног и зависних предузећа у саставу МХ „ЕРС“ (у даљем тексту, заједно или појединачно: „Синдикат“).

Члан 3.

Синдикат учествује у изради општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорности радника у складу са законом, Статутом Послодавца и Колективним уговором, као и питања из области безбједности, заштите и здравља на раду. Посебним споразумом између Послодавца и Синдиката се дефинишу акти за које је неопходна сагласност Синдиката.

Члан 4.

(1) Одредбе Колективног уговора примјењују се непосредно, осим ако за примјену појединих одредби није потребна одговарајућа разрада у општим актима Послодавца.

(2) Општи акти Послодавца морају бити у складу са Колективним уговором.

(3) Ако би у општем акту Послодавца и уговором о раду појединачно право радника било мање од права утврђеног Колективним уговором, те одредбе су ништаве и директно се примјењују одредбе Колективног уговора.

Члан 5.

(1) Колективним уговором не може се одредити мањи обим права радника од оног који је одређен Законом о раду или другим законом (ако мањи обим права није изричито предвиђен законом), Општим колективним уговором Републике Српске, Колективним уговором енергетике Републике Српске, Конвенцијама Међународне организације рада које је ратификовала бивша СФРЈ, као и оних које ратификује Босна и Херцеговина, односно Република Српска.

(2) Колективним уговором могу да се утврде друга, или пропишу повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених Законом, осим ако то Законом није изричито забрањено.

Члан 6.

(1) У случају да Послодавац има већинско учешће у другом правном лицу, права и обавезе из радног односа регулисаће се интерним општим актом тог правног лица, водећи рачуна о општим принципима Колективног уговора и у складу са финансијским могућностима предузећа.

(2) Уколико се радник обрати Синдикату за заштиту својих права код органа Послодавца, судских или инспекцијских органа, Агенцији за мирно решавање радних спорова, Послодавац је дужан да Синдикату стави на увид сва документа потребна за заштиту права радника.

II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 7.

Уговор о раду са радником у име Послодавца закључује директор, или друго овлашћено лице Послодавца, у складу са Статутом, оснивачким актом, или другим општим актом Послодавца.

Члан 8.

Закључивање уговора о раду са новим радником могуће је само ако не постоји могућност попуне радног мјеста интерним распоредом радника код Послодавца, или другог предузећа у саставу МХ „ЕРС“, уколико је сједиште оба Послодавца у истом мјесту.

Члан 9.

(1) Прије закључивања уговора о раду са новим радником утврђује се здравствена способност лица које би засновало радни однос упућивањем на љекарски преглед код овлаштене здравствене установе.

(2) Трошкове љекарског прегледа из претходног става овог члана сноси радник.

(3) Радник, који подноси захтјев за заснивање радног односа на радно мјесто са повећаним ризиком и радник који се у току рада премјести на друго радно мјесто са повећаним ризиком, упућује се на љекарски преглед о трошку Послодавца.

Члан 10.

Послодавац је обавезан да раднику у радном односу осигура обављање послова за које је закључио уговор о раду и да исплаћује плату и друга лична примања у складу са Колективним уговором и уговором о раду, а радник је обавезан да према упутама и налозима Послодавца обавља послове радног мјеста за које је закључио уговор о раду.

Члан 11.

Послодавац се обавезује да неће уступати послове другим правним и физичким лицима, ако би то могло проузроковати вишак броја радника код Послодавца.

Члан 12.

Страни држављани и лица без држављанства, поред општих услова одређених законом и посебних услова одређених уговором, или другим општим актом Послодавца, морају испуњавати и посебне услове, одређене прописима донесеним на основу закона.

2. ВРСТЕ И ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 13.

(1) Уговор о раду по правилу се закључује на неодређено вријеме, а под условима прописаним Законом може се закључити и на одређено вријеме.

(2) Ако вријеме трајања и основ закључивања нису назначени у уговору о раду, исти се сматра уговором о раду на неодређено вријеме.

3. АНЕКС УГОВОРА О РАДУ

Члан 14.

(1) Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду – анекс уговора:

- 1) ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог Послодавца, у складу са чланом 172. Закона,
- 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог Послодавца, у складу са чланом 173. Закона,
- 3) ако је раднику, који је вишак, обезбиједио мјере запошљавања у складу са програмом из члана 161. став 1. тачка 5. Закона и
- 4) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима по основу рада.

5) код заснивања радног односа за обављање послова ван просторија Послодавца, што обухвата рад на даљину и рад од куће.

(2) Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од десет радних дана.

(3) Уколико раднику престане радни однос због одбијања закључења анекса уговора о раду, радник има право на отпремнину у складу са Колективним уговором.

4. МИРОВАЊЕ ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 15.

(1) Уговор о раду на неодређено вријеме се не прекида за вријеме плаћеног и других оправданих одсуствовања са рада које радник користи, у складу са законом и Колективним уговором, као и за вријеме неплаћеног одсуства.

(2) Раднику, који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања реизборне јавне функције у трајању од најдуже два мандата, као и за вријеме издржавања казне затвора, односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци. Право на мировање радног односа остварује и радник који је запослен на неодређено вријеме, а чији је брачни супружник упућен

на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.

5. ПРОБНИ РАД

Члан 16.

(1) Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.

(2) Уговарање и трајање пробног рада одређује Послодавац, у складу са Законом.

(3) Уговором о пробном раду утврђује се дужина трајања пробног рада, зависно од врсте и сложености послова радног мјеста које радник обавља, и то:

- за радна мјеста за која се као услов захтијева стручност која се стиче завршеним III или IV степеном образовања у трајању од 1 мјесец,
- за радна мјеста за која се као услов захтијева стручност која се стиче завршеним V или VI степеном образовања у трајању од 2 мјесеца,
- за радна мјеста за која се захтијева стручност која се стиче завршеним VII степеном образовања у трајању од 3 мјесеца.

(4) Изузетно од претходног става, пробни рад се може продужити споразумно у трајању још до 3 мјесеца.

(5) Уговор о пробном раду не примјењује се на приправнике и на раднике који се непосредно преузимају у радни однос од другог Послодавца.

Члан 17.

(1) Приликом закључивања уговора о пробном раду Послодавац је дужан да упозна радника са начином праћења и оцјењивања резултата пробног рада.

(2) Стручни надзор и оцјену резултата пробног рада врши непосредни руководилац или друго лице одређено актом Послодавца.

Члан 18.

Радник на пробном раду води дневник рада у који за сваки радни дан уноси послове и задатке које је обављао и њихов обим.

Члан 19.

(1) Најкасније пет дана прије истека уговора о пробном раду, непосредни руководилац оцјењује резултате пробног рада радника и, уз одговарајуће образложење, о томе писмено обавјештава директора Послодавца.

(2) Оцјена да је радник задовољио на пробном раду се одлаже у досије радника.

(3) Оцјена да радник на пробном раду није остварио ни просјечне резултате рада при нормалном напору за редовно радно вријеме је основ за престанак радног односа са даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

(4) Радник наставља са редовним радом на радном мјесту за које је закључио уговор о пробном раду, под условом да закључи уговор о раду.

6. ДОПУНСКО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, СТРУЧНО ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 20.

(1) Радник има право и обавезу да стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова.

(2) Послодавац може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Законом, потребама и захтјевима Послодавца.

(3) Уколико не поступи према ставу 2. овог члана, Послодавац нема право на обештећење у случају материјалне штете настале као посљедица нестручног рада нити радник по том основу може трпити друге штетне посљедице.

Члан 21.

(1) Послодавац је обавезан да донесе годишњи план потреба за школовањем, образовањем, оспособљавањем и усавршавањем радника.

(2) Послодавац ће о доношењу годишњег плана из претходног става овог члана, као и о измјенама и допунама истог, информисати Синдикат.

(3) Послодавац ће раднику, сагласно финансијским могућностима и потребама, омогућити стручно образовање, оспособљавање и усавршавање, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања.

(4) Видови стручног оспособљавања и усавршавања могу бити:

- полагање стручних испита,
- стицање искуства у земљи и иностранству,
- стицање и усавршавање знања страних језика,
- обуке и курсеви,
- специјализација и
- преквалификација и доквалификација.

(5) Радник је дужан, у складу са својим способностима и потребама рада да се образује, оспособљава и усавршава за рад.

Члан 22.

(1) Прије промјене процеса рада и увођења новог начина рада, или нове организације и техничко-технолошких унапређења у раду, Послодавац ће омогућити раднику стручно оспособљавање, преквалификацију, или доквалификацију и усавршавање за рад.

(2) Прије промјене процеса рада и увођењу новог начина рада, или нове организације и техничко-технолошких унапређења у раду Послодавац ће обавијестити Синдикат.

Члан 23.

(1) Радници који раде на управљању електро енергетским системом, руковању и одржавању енергетских и/или рударских постројења, инсталација и уређаја, рударске механизације и другим пословима гдје је то потребно, полажу специјалистичке, или стручне испите према важећим прописима и актима Послодавца.

(2) Послодавац је дужан да радницима из претходног става овог члана, прије полагања испита, обезбиједи обуку о свом трошку.

(3) У случају да законом или другим актом буде прописано посебно стручно оспособљавање радника за одређени посао, Послодавац је дужан да раднику, који ради на тим пословима, омогући доквалификацију и не може му отказати уговор о раду услед недостатка специјалистичког или стручног испита, осим ако радник одбије полагање испита, или исти не положи из два покушаја.

(4) Радници на управљању електроенергетским системом и који раде на управљању и одржавању енергетских постројења, који су тај испит положили до 2015. године, и којима је Послодавац тај испит признао као валидан, није потребно да испит полагају поново по стручном програму других установа, уколико то није у супротности са позитивним законским прописима који уређују предметну област.

7. РАД РАДНИКА У ПОСЕБНИМ СЛУЧАЈЕВИМА

Члан 24.

(1) Радник је дужан да, привремено, обавља послове који не одговарају ни врсти ни степену његовог стручног образовања, знања и радног искуства у случају више силе (природних, или других несрећа у којима је угрожен живот и здравље људи, или имовина), спасавања људских живота и здравља, изненадног квара постројења, сировина и материјала, који проузрокују потпун или дјелимичан застој радног процеса код Послодавца, ако је оспособљен за руковање средствима рада и средствима заштите на раду на пословима које је дужан да привремено обавља.

(2) Изузетно, уз писану сагласност запосленог, Послодавац може да радника привремено распореди на друге послове у мјесту рада, који не одговарају врсти и степену његовог стручног образовања, у случају изненадног повећања обима посла, замјене одсутног радника, или обавезе извршавања уговореног посла, с тим да такав распоред не може трајати дуже од 60 дана у току једне године.

(3) Радник за вријеме обављања послова из става 1. и става 2. овог члана има право на плату свог радног мјеста, односно плату за послове које привремено обавља, ако је за њега повољнија.

(4) У случају да радник приликом обављања послова из става (1) и (2) овог члана користи право на плату свог радног мјеста, плата за период обављања послова из става (1) и (2) овог члана обрачунава му се до висине плате коју би остварио на свом радном мјесту, а на начин да му се исплаћује разлика у плати радног мјеста које привремено обавља и плате његовог сталног радног мјеста, и то до висине просјека плате сталног радног мјеста остварене у последња три мјесеца прије распореда остварене у последња три мјесеца прије распореда у којима је радник имао ефективно остварене сате рада.

8. РАД РАДНИКА У ДРУГОМ МЈЕСТУ РАДА

Члан 25.

Послодавац може да радника, за вријеме трајања уговора о раду, распореди на рад у друго мјесто, под условом да распоред не утиче штетно на здравље радника, ако је удаљеност од мјеста у коме запослени ради до мјеста у које се премјешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, тако да не траје дуже од два часа, те ако је обезбијеђена накнада трошкова превоза у висини цијене превозне карте у јавном саобраћају.

9. РАД ПРИПРАВНИКА

Члан 26.

(1) Уговор о раду са приправником траје шест мјесеци (за лица са завршеном средњом школском спремом) и дванаест мјесеци (за лица са завршеном високом школском спремом), ако законом или другим прописом није другачије одређено.

(2) Приправнички рад врши се по посебном програму, прописаном од стране Управе Послодавца или другог овлашћеног лица Послодавца.

(3) Лица из претходног става овог члана дужна су да упознају приправника о садржини програма и начину полагања испита.

(4) Вријеме проведено у статусу приправника рачуна се у приправнички стаж и радно искуство.

(5) Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, а све у складу са одредбама члана 206. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - одлука УС, 119/2021, 112/2023 и 39/2024).

Члан 27.

(1) Остала питања везана за полагање стручног испита приправника уређује Послодавац општим актом.

(2) Послодавац може са волонтером закључити уговор о волонтирању, у складу са Законом о волонтирању ("Сл. гласник РС", бр. 89/2013).

III РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. ПУНО РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 28.

(1) Пуно радно вријеме износи 40 часова седмично, укључујући 30 минута одмора дневно.

(2) За раднике у дијеловима процеса рада који се не одвијају у смјенама, радна седмица траје пет радних дана.

(3) Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом само са једним Послодавцем.

Члан 29.

(1) Послодавац је дужан да изврши распоред радног времена радника најмање за наредних 30 дана и да распоред огласи на начин који је приступачан свим радницима.

(2) На радним мјестима гдје процес рада траје непрекидно, рад се организује у смјенама, при чему се под смјенским радом подразумијева рад у двије (по 12 часова), или више смјена (по 6 или 8 часова) у току радног дана, када на истим средствима за рад раде наизмјенично најмање два радника, или двије групе радника, при чему измјена смјена може бити континуирана, или са прекидима током одређеног периода дана, или седмица.

(3) Рад суботом не сматра се радом у дане недељног одмора за раднике који раде у смјенама, с обзиром да њихова радна седмица траје шест радних дана.

(4) Рад у смјенама се не сматра прековременим радом, осим ако траје дуже од 40 часова седмично, у ком случају се плаћа као прековремени рад.

Члан 30.

(1) Послодавац може да изврши прерасподјелу 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.

(2) Прерасподјела радног времена врши се тако да укупно радно вријеме запосленог у току календарске године у просјеку не може бити дуже од уговореног радног времена.

(3) У случају прерасподјеле радног времена, радно вријеме не може да траје дуже од 52 часа седмично.

(4) Прерасподјела радног времена не сматра се прековременим радом.

(5) Прерасподјела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно вријеме у складу са Законом и Колективним уговором.

(6) Послодавац је обавезан да раднику изда рјешење о прерасподјели радног времена, најмање пет радних дана прије реализације прерасподјеле.

(7) Овлашћени руководилац овјерава остварене часове за прерасподјелу радног времена.

(8) Раднику, који ради у прерасподјели 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 обезбиједити у обиму утврђеним Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

(9) Раднику, коме је радни однос престао прије истека времена за које се врши прерасподјела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена, остварени у прерасподјели радног времена, прерачунавају у његово радно вријеме (ако је то за радника повољније) и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена, или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

(10) Начин организовања прерасподјеле радног времена уређује се посебном одлуком Послодавца.

2. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 31.

(1) У случају непланираног повећања обима посла, изненадног квара постројења који проузрокују потпуни, или дјелимични застој радног процеса, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија, или других несрећа, радник је дужан да, на писани захтјев, односно налог Послодавца, ради дуже од пуног радног времена.

(2) Послодавац је дужан да раднику достави налог за прековремени рад прије отпочињања прековременог рада.

(3) Послодавац не може увести обавезу прековременог рада, ако:

- прије почетка обављања прековременог рада запосленом није уручен правилно попуњен и овјерен налог за прековремени рад и
- прије почетка и за вријеме обављања прековременог рада не обезбиједи одговарајући алат и неопходну опрему и средства за безбједан и здрав рад.

(4) Прековремени рад је забрањен:

- раднику до навршених 18 година,
- радници за вријеме трудноће,
- радници-мајци и усвојитељици, која има дијете до пет година старости,
- радници-мајци и усвојитељици, која има дијете ометено у психофизичком развоју, или са утврђеним другим инвалидитетом, узраста до 18 година,
- самохраном родитељу и самохраном усвојиоцу, са дјететом узраста до 8 година старости и
- раднику који ради у краћем радном времену и раднику коме би такав рад могао угрозити, односно погоршати здравствено стање.

(5) Изузетно, на захтјев радника из претходног става овог члана, Послодавац може одобрити прековремени рад, осим за запослене млађе од 18 година и запослене који раде скраћено радно вријеме.

(6) Прековремени рад може трајати најдуже до 230 часова годишње, а у складу са чланом 61. став (3) Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - одлука УС, 119/2021, 112/2023 и 39/2024).

(7) Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, нити прековремени рад може да траје дуже од 8 часова седмично.

(8) Послодавац је дужан да свака 3 мјесеца достави Синдикату и Матичном предузећу извјештај о оствареном прековременом раду и разлозима за његово остварење.

(9) Раднику, који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно вријеме у складу са Законом, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

(10) Радник који ради прековремено дуже од три часа има право на одмор у трајању од 15 минута.

(11) Ако потреба за прековременим радом траје непрекидно више од три седмице, или више од десет седмица укупно у току календарске године, Послодавац је дужан да о томе обавијести инспектора рада.

Члан 32.

Послодавац, код кога се искаже вишак радника исте квалификације, у правилу не може уводити прековремени рад за послове које могу обављати радници те квалификације.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 33.

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

1) по основу дужине радног стажа, на начин да се трајање годишњег одмора увећава како слиједи:

- а) за радни стаж од 2 до 4 године2 радна дана,
- б) за радни стаж од 4 до 8 година3 радна дана,
- в) за радни стаж од 8 до 12 година4 радна дана,
- г) за радни стаж од 12 до 16 година5 радних дана,
- д) за радни стаж од 16 до 20 година6 радних дана,
- ђ) за радни стаж од 20 до 24 година7 радних дана,
- е) за радни стаж од 24 до 28 година8 радних дана,
- ж) за радни стаж од 28 до 32 година9 радних дана,
- з) за радни стаж од 32 до 36 година10 радних дана,
- и) за радни стаж дужи од 36 година11 радних дана,

2) по основу услова рада, и то:

- а) за послове на којима се обавља тежак и напоран рад, 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, који су као такви дефинисани Актом о процјени ризика, као и пословима са посебним условима рада прописаним законом..... 6 радних дана,
- б) за послове на којима се, у складу са законом, радни стаж рачуна са увећаним трајањем,1 радни дан по мјесецу увећања радног стажа и
- в) за рад у непрекидном смјенском раду 2 радна дана,

3) по осталим основима годишњи одмор се увећава:

- а) инвалиду рада, РВИ и раднику који болује од професионалног обољења..... 3 радна дана,
- б) родитељу и усвојоцу са једним, или више дјеце узраста до 7 година2 радна дана,
- в) самохраном родитељу са дјететом до 18 година живота.....2 радна дана,
- г) раднику са дјететом ометеним у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом 2 радна дана,
- д) имаоцу донорске картице ткива и органа 2 радна дана и
- ђ) добровољном даваоцу крви, који је у претходној календарској години дао крв два или више пута2 радна дана.

Члан 34.

(1) Годишњи одмор не може трајати мање од 30 радних дана:

- а) раднику који ради на пословима са посебним условима рада прописаним законом и
- б) раднику млађем од 18 година живота.

(2) Раднику који ради на пословима на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем, или на пословима са скраћеним радним временом, годишњи одмор не може укупно трајати дуже од 40 радних дана.

(3) Раднику млађем од 18 година живота годишњи одмор не може укупно трајати дуже од 32 радна дана.

42

Члан 35.

За потребе утврђивања трајања годишњег одмора радна седмица се рачуна као 5 радних дана, независно од начина како је организован рад.

Члан 36.

(1) Коришћење годишњег одмора се прекида у случају привремене спријечености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

(2) Радник може, по престанку узрока прекида годишњег одмора, да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора, уз сагласност непосредног руководиоца, кога је претходно обавијестио о природи и разлозима прекида годишњег одмора.

Члан 37.

(1) Радник којем престане радни однос ради преласка на рад код другог послодавца за ту календарску годину користи годишњи одмор код послодавца код којег је стекао право и то прије престанка радног односа.

(2) Раднику којем престаје радни однос због испуњавања услова за одлазак у старосну пензију и раднику којем престаје радни однос на одређено вријеме послодавац је дужан да обезбиједи коришћење годишњег одмора прије престанка радног односа, односно стицања услова за старосну пензију.

(3) Ако радник из ст. 1. и 2. овог члана кривицом послодавца, у цијелости или дјелимично, не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца, сразмјерно дужини неискоришћеног годишњег одмора.

Члан 38.

Код остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуствовања с рада, за које је радник остварио накнаду плате, неће се сматрати прекидом рада.

2. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 39.

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

- 1) склапања брака3 радна дана,
- 2) склапања брака дјетета или усвојеника1 радни дан,
- 3) рођења дјетета2 радна дана,
- 4) смрти брачног друга, дјетета или родитеља5 радних дана,
- 5) смрти родитеља брачног друга1 радни дан,
- 6) смрти других чланова породице1 радни дан,
- 7) теже болести брачног друга, дјетета или родитеља.3 радна дана,
- 8) добровољног давања крви – 2 радна дана за свако давање крви,
- 9) добровољног давања ткива – по препоруци здравствене установе,
- 10) заштите и отклањања штетних посљедица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до 5 радних дана, зависно од штетних посљедица,

- 11) селидбе свог домаћинства – 2 радна дана,
- 12) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Синдикат, за вријеме учествовања на такмичењу,
- 13) његе дјетета са психофизичким недостацима, у случају погоршања здравственог стања – 3 радна дана,
- 14) одласка на организовани систематски преглед и периодични систематски преглед радника у одговарајућу здравствену установу – за вријеме трајања прегледа, а најдуже 1 радни дан и
- 15) задовољавања вјерских, односно национално-традицијских потреба – 2 радна дана у току календарске године.

(2) Плаћено одсуство из претходног става овог члана не може трајати дуже од 5 радних дана у току једне календарске године, осим у случајевима из тачке 4, 5, 6, 8, 9 и 15. овог члана.

(3) Плаћено одсуство из става 1. тачке 8. овог члана радник у правилу користи на дан добровољног давања крви и први наредни радни дан када је у питању организована акција добровољног давања крви. Када је у питању давање крви по позиву здравствене установе и исто се дешава у другој половини радног времена (након 11 часова) или након радног времена, онда радник плаћено одсуство користи у наредна два радна дана, као и у случају ако је крв дата у нерадни дан радника, када радник плаћено одсуство користи у наредна два радна дана.

(4) Чланом породице, у смислу става 1. тачке 6. овог члана, сматрају се: брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, браћа и сестре, очух, маћеха, усвојилац, а дјед и баба по мајци и по оцу, ако живе у заједничком домаћинству.

Члан 40.

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

- 1) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања,
- 2) полагање правосудног испита,
- 3) полагање испита на специјалистичким и постдипломским студијама,
- 4) одбрану магистарског и мастер рада и
- 5) одбрану докторске дисертације.

Члан 41.

(1) Послодавац, уз консултације са Синдикатом, може радника упутити на плаћено одсуство (чекање) у случају непланираног привременог смањења обима послова код послодавца, као и разлога економско- финансијске или техничко-технолошке природе.

(2) За вријеме трајања одсуства из става 1. овог члана радник остварује право на накнаду плате у висини од 75% просјечне нето плате радника остварене у претходна три мјесеца.

(3) Начин упућивања радника, дужина трајања, међусобна права и обавезе радника уређују се одлуком Послодавца, уз прибављено мишљење Синдиката.

3. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 42.

(1) Послодавац раднику може одобрити неплаћено одсуство ради:

- 1) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
- 2) припремања и полагања испита на факултету, или другој образовној организацији, као и припремање магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу Послодавца,
- 3) посјете члану уже породице који живи у иностранству,
- 4) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу Послодавца,
- 5) њега тешко обољелог члана уже породице,
- 6) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација и
- 7) других оправданих разлога.

(2) Неплаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати до шест мјесеци, осим у случајевима стручног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(3) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују.

(4) Прије доношења одлуке о одбијању захтјева радника за неплаћено одсуство Послодавац ће тражити мишљење Синдиката, које је Синдикат дужан дати у року од пет радних дана, а уколико се Синдикат не изјасни у остављеном року, сматраће се да није дао позитивно мишљење.

V ЗАШТИТА РАДНИКА 1.ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 43.

Послодавац је дужан обезбиједити услове рада и све потребне мјере заштите и здравља на раду којима се штити физичко и психичко здравље и лична и колективна безбједност радника у процесу рада, у складу са законом и другим прописима из области заштите на раду.

Члан 44.

(1) Радник има право да одбије да ради ако нису обезбијеђена прописана средства и мјере заштите на раду, због чега му пријети непосредна опасност по живот, здравље, или таква опасност пријети другим лицима, као и из других услова прописаних Законом о заштити на раду.

(2) Ако Послодавац, на упозорење радника, не предузме мјере заштите у складу са Правилником о заштити на раду, радник се може обратити Синдикату и инспекцији рада.

(3) За вријеме док се не обезбиједе мјере и средства заштите на раду, радник има право на пуну накнаду плате на терет Послодавца, уколико надлежно одговорно лице код Послодавца утврди да је захтјев радника оправдан.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

Члан 45.

Уколико се утврди да је радник радио, или да ради без заштитне опреме, Синдикат може од надлежног органа захтијевати покретање поступка одговорности надлежног руководиоца и радника задуженог за заштиту и здравље на раду.

Члан 46.

(1) Послодавац је дужан да под једнаким условима осигура запослене за случај смрти, посљедица повреде на раду и у вези са радом, болести и дневне накнаде на име болничких трошкова због медицинске интервенције и дневне накнаде због умањења прихода насталих због болничког лијечења.

(2) Трошкове колективног осигурања радника сноси Послодавац.

Члан 47.

(1) Представник Синдиката има право да се непосредно упозна са мјерама заштите на раду и условима рада на сваком радном мјесту, као и да предлаже Послодавцу предузимање прописаних мјера заштите на раду.

(2) Послодавац је дужан да Синдикат обавијести о предузетим мјерама из става 1. овог члана, у року од осам дана од дана достављања приједлога.

Члан 48.

(1) Послодавац је дужан да донесе посебан акт о процјени ризика који обавезно садржи:

- 1) процјену ризика за сва радна мјеста,
- 2) превентивне мјере за отклањање и смањивање ризика у циљу побољшања безбједности и здравља радника на раду, које обавезно обухватају право на заштитни напитак и
- 3) програм оспособљавања радника за безбједан рад.

(2) Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу сљедећих критеријума:

1) штетности по здравље радника – 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 психофизичко оптерећење и биолошке штетности и

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

(3) На послове са повећаним ризиком може се распоредити радник ако испуњава сљедеће услове:

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

2) да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком.

(4) Послодавац је обавезан да радницима, који обављају послове са повећаним ризиком, обезбиједи све неопходне услове и заштитна средства, у складу са законом, а нарочито да:

1) сваке календарске године организује и финансира периодичне љекарске прегледе,

2) обезбиједи заштитни напитак и

3) обезбиједи финансијска средства за упућивање радника на рехабилитацију и рекреацију ради превенције радне инвалидности, а у свему на начин како је регулисано одредбом члана 58. Колективног уговора.

2. ОДБОР ЗА ЗАШТИТУ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 49.

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

(2) Одбор има најмање пет чланова, од којих два именује Послодавац, а три члана именује Синдикат из редова радника.

(3) Мандат чланова Одбора траје четири године.

Члан 50.

(1) Одбор на првој сједници бира предсједника и замјеника предсједника из реда својих чланова.

(2) Одбор доноси пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања сједница, начин гласања на сједницама и извјештавања оснивача Одбора, као и остале појединости важне за рад Одбора.

(3) Послодавац, Синдикат и Одбор дужни су да међусобно сарађују у остваривању безбједности и здравља на раду.

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

(5) Одбор остварује сарадњу са органима надлежним за безбједност и здравље на раду и надлежним инспекцијама, а може од органа надлежних за безбједност и здравље на раду да тражи мишљења о примјени прописа о безбједности и здрављу на раду.

(6) Ако Послодавац не прихвати иницијативу или приједлог Одбора или не поступи по одлуци и закључку Одбора, Одбор, или Синдикат, може да се обрати надлежној инспекцији.

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

Члан 51.

(1) Одбор обавља сљедеће послове:

- 1) прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења мјера заштите радне и животне средине, на основу чега покреће и усмјерава мјере и активности и утврђује приједлоге 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 радника и предлаже одговарајуће мјере,
- 3) предлаже, односно захтијева, од Послодавца увођење превентивних мјера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мјере у циљу обезбјеђења хуманих услова рада,

- 4) покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада, односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређења безбједности и здравља на раду радника на овим пословима,
 - 5) разматра извјештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и претходних љекарских прегледа и контролише уредност упућивања радника на обавезне љекарске прегледе,
 - 6) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измјењеном радном способношћу и предлаже мјере за побољшање њихове заштите,
 - 7) разматра повреде на раду и професионална обољења радника, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мјере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења радника,
 - 8) одређује свог члана који присусутвује увиђају у случају смрти, или теже тјелесне повреде радника на раду,
 - 9) разматра годишњи извјештај са економским показатељима о стању заштите радне и животне средине, заштите од пожара, безбједности и заштите здравља радника на раду и о свом ставу обавјештава Послодавца и Синдикат,
 - 10) разматра приједлоге одлука и општих аката Послодавца, који битно утичу на услове рада, безбједност и заштиту здравља радника на раду и даје мишљење,
 - 11) сарађује са инспекцијским органима по питањима из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,
 - 12) прикупља информације о извршавању рјешења надлежних органа из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,
 - 13) захтијева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Послодавац није спровео одговарајуће мјере за безбједност и здравље на раду,
 - 14) посредује у преговорима за накнаду штете коју претрпи радник услјед повреде на раду или професионалног обољења,
 - 15) врши контролу и надзор над примјеном одредаба уговора који се односи на безбједност и заштиту здравља на раду,
 - 16) члан Одбора учествује у поступку праћења квалитета средстава и опреме личне заштите и
 - 17) врши и друге послове из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите.
- (2) Одбор о свом раду подноси извјештај Послодавцу и Синдикату, по истеку свака три мјесеца.
- (3) Сједницу Одбора могу, по потреби, иницирати и Послодавац и Синдикат.

3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА МАЛОЉЕТНИХ РАДНИКА

Члан 52.

Послодавац не може радника млађег од 18 година распоредити да ради на радним мјестима за које је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком, или на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом, или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећани ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.

4. ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ РАДНИКА

Члан 53.

Раднику, који је претрпио повреду на раду, или је оболио од професионалне болести, Послодавац, без његове сагласности, не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан, без обзира да ли је радник са Послодавцем закључио уговор о раду на одређено, или неодређено вријеме.

Члан 54.

(1) Повреда на раду, болест или професионална болест не могу штетно утицати на остваривање права радника из радног односа.

(2) Раднику, који је привремено неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за кога након лијечења и опоравка надлежна здравствена установа, или овлаштени љекар, утврди да је способан за рад, распоређује се на послове које је радио прије привремене неспособности или на други одговарајући посао, у складу са његовом стручном спремом и радном способношћу, стеченом радом.

(3) Уколико Послодавац не обезбиједи раднику из става 2. овог члана други одговарајући посао, може му отказати уговор о раду уз његову писмену сагласност, с тим да је обавезан да му исплати отпремнину у висини од најмање 12 просјечних мјесечних нето плата Послодавца, или 12 његових просјечних мјесечних нето плата исплаћених у претходних 12 мјесеци прије престанка радног односа, ако је то за њега повољније.

Члан 55.

(1) Радник који је привремено био неспособан за рад због повреде или повреде на раду, болести или професионалне болести, а за којег након лијечења, односно опоравка, овлашћени доктор медицине, односно надлежни орган у складу с посебним прописом утврди да је способан за рад, има право да се врати на послове на којима је претходно радио.

(2) Ако је престала потреба за обављањем послова на којима је радник претходно радио, послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио.

(3) Ако послодавац није у могућности раднику понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова или ако радник одбије понуђени уговор о раду, послодавац му може отказати уговор о раду на начин и под условима прописаним законом.

(4) У спору између послодавца и радника, овлашћена здравствена установа медицине рада је надлежна да оцијени да ли су понуђени послови из става 2. овог члана одговарајући.

(5) Радник из става 1. овог члана има право на додатно стручно оспособљавање, ако је дошло до промјене у технологији или начину рада, као и на све друге погодности које произлазе из побољшаних услова рада на које би имао право.

(6) Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду у смислу става 3. овог члана.

Члан 56.

(1) Посебна заштита болесних и инвалидних радника уређена је законом и Колективним уговором.

(2) Приликом утврђивања послова за раднике из става 1. овог члана мора се имати у виду тежина таквих послова, као и њихов утицај на здравље радника.

5. ПРЕВЕНЦИЈА РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ И РЕХАБИЛИТАЦИЈА РАДНИКА

Члан 57.

(1) Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација радника обезбјеђује се на начин који унапређује заштиту здравља радника и спроводи се уз учешће Синдиката.

(2) Послодавац је дужан да, о свом трошку, упути на систематски преглед све раднике, у складу са Програмом заштите здравља радника у роковима и на начин регулисан прописима и актима из области заштите на раду и противпожарне заштите.

(3) У циљу потпуније и квалитетније здравствене заштите радница Послодавац ће, једном годишње омогућити љекарски преглед, ради превенције и благовременог откривања болести, специфичних за жене.

(4) На приједлог Синдиката, у складу са извјештајима са систематских прегледа радника, Послодавац је обавезан да сваке године организује и специфичне специјалистичке прегледе за запослене, а нарочито ради превенција професионалних обољења и повреда на раду.

(5) Трошкови мјера заштите на раду падају на терет Послодавца.

Члан 58.

(1) Послодавац је у обавези да, на име организоване социјалне и хуманитарне помоћи, за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију радника, културних и спортских активности радника, као и лијечење радника, на рачун синдикалних организација у склопу Синдиката „Електропривреде Републике Српске“ уплати средства мјесечно у висини минимално 0,4% од бруто средстава исплаћених за плате радницима код Послодавца.

(2) Синдикат (засебно по сваком зависном предузећу), се обавезује да, у року од 30 дана, донесе посебан правилник, којим ће утврдити услове и критеријуме за расподјелу средстава из става 1. овог члана.

(3) Уколико у року из претходног става Синдикат не донесе посебан правилник, Послодавац ће обуставити исплату по овом основу, до његовог доношења.

(4) До доношења правилника из става 2. овог члана примјењиваће се постојећи акти.

(5) Синдикат има обавезу да на захтјев Послодавца доставља извјештаје о утрошку средстава из става 1. овог члана.

6. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА

Члан 59.

(1) Послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће, или због тога што жена користи породилско одсуство.

(2) Тест на трудноћу не може бити дио љекарског прегледа из члана 9. став 1. Колективног уговора.

(3) Радница, за вријеме трудноће, односно дојења дјетета, може бити привремено распоређена на друго радно мјесто, ако је то у интересу њеног здравља, или здравља дјетета, по препоруци надлежног љекара.

(4) Ако Послодавац није у могућности да распореди радницу на друге послове у складу са претходним ставом овог члана, радница има право на плаћено одсуство, а накнада плате не може бити мања од накнаде коју би остварила да је остала на свом радном мјесту.

(5) Радница-дојиља се може привремено распоредити на друго радно мјесто, у складу са ставом 3. овог члана, само уз њен писмени пристанак.

(6) Радница–дојиља има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи и два одуста са рада ради дојења детета, у трајању од по 45 минута, а за временски период који препоручи надлежни доктор медицине.

(7) Трудницу и мајку дјетета узраста до 6 година Послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

(8) Труднице и мајке са дјететом узраста до четири године могу радити ноћу само уз њихову писмену сагласност и то на пословима који не могу штетно утицати на њихово здравље.

Члан 60.

(1) Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање.

(2) Узнемиравање у смислу става 1. је свако нежељено понашање узроковано неком врстом дискриминације, које има за циљ, или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх, или ствара понижавајуће, или увредљиво окружење.

(3) Сексуално узнемиравање је свако вербално или физичко понашање, које има за циљ, или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника у сфери полног живота, а које изазива страх, или ствара понижавајуће, или увредљиво окружење.

(4) Насиље на основу пола представља било које дјело које наноси физичку, психичку, сексуалну или економску штету или патњу, као и пријетње таквим дјелима, које озбиљно спутавају запослене да уживају у својим правима и слободама на принципу равноправности полова, у раду или у вези са радом.

(5) Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно, или више лица систематски, у дужем периоду, психички злостављају, или понижавају друго лице, с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета.

(6) Против лица која врше недозвољене радње из овог члана, предузеће се дисциплинске и друге мјере одговорности.

Члан 61.

(1) Захтјев за покретање поступка за заштиту од узнемиравања може поднијети и Синдикат, уз писмену сагласност радника који сматра да је изложен узнемиравању на раду.

(2) У поступку посредовања, уз сагласност радника, може да учествује и представник Синдиката.

(3) У погледу права, обавеза и одговорности радника, Послодавца и Синдиката, везано за заштиту од узнемиравања на раду, непосредно ће се примјењивати закон који уређује ту област, као и општи акт Послодавца донесен на основу тог закона.

VI ПЛАТА И НАКНАДЕ

1. ПЛАТА

Члан 62.

(1) Радник остварује право на бруто плату, у складу са Законом и Колективним уговором и уговором о раду.

(2) Радницима се гарантује једнака плата за исти рад, или рад исте вриједности, који остварује код Послодавца.

(3) Плата из става (1) овог члана састоји се од основне плате и увећања плате прописаних Законом о раду, Колективним уговором и уговором о раду, пореза на доходак и доприноса.

(4) Плата из става (3) овог члана умањена за порез на доходак и доприносе је нето плата радника.

(5) Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду, утврђених Колективним уговором, општим актом и времена проведеног на раду.

(6) Плата из става (5) овог члана се одређује тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи са укупним коефицијентом послова радног мјеста утврђеним Колективним уговором.

(7) У свим елементима за одређивање плате садржани су порез на доходак и доприноси.

(8) Укупни коефицијент послова радног мјеста се утврђује тако што се коефицијент сложености из члана 64. Колективног уговора увећава по основима из члана 66. и члана 67. Колективног уговора.

(9) Сва увећања, осим оних из члана 66. и члана 67. Колективног уговора, врше се на основну плату обрачунату на начин из претходног става.

(10) Основица за обрачун накнада плате и увећања основне плате је основна плата, без увећања по основу минулог рада.

1.1. КОЕФИЦИЈЕНТИ ПОСЛОВА РАДНОГ МЈЕСТА

Члан 63.

За сва радна мјеста код Послодавца утврђују се коефицијенти сложености од најједноставнијих до најсложенијих група послова.

Члан 64.

(1) Коефицијенти сложености, према групама послова, су сљедећи:

- I група сложености послова, за које се не тражи стручно образовање:
Бруто коефицијент.....4,76-5,21;
- II група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању од 6 мјесеци, (I степен):
бруто коефицијент.....4,91-6,10;

- III група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању преко шест мјесеци до двије године (II степен):
 бруто коефицијент.....**5,36-7,29;**
- IV група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од 3 године (квалификовани радник - III степен):
 бруто коефицијент.....**5,95-8,48;**
- V група сложености послова за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од 4 године, као и радници из IV групе сложености са положеним одговарајућим стручним испитом (IV степен):
 бруто коефицијент.....**6,99-10,27;**
- VI група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче средњим стручним образовањем уз положен специјалистички или стручни испит, као и руковођење групама радника (висококвалификовани радник - V степен):
 бруто коефицијент.....**7,74-10,71;**
- VII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче вишим образовањем, као и руковођење мањим организационим дијеловима и стручним пословима (VI степен):
 бруто коефицијент.....**8,93-11,90;**
- VIII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче факултетским образовањем (VII степен):

бруто коефицијент:				
1.са	најмање	180	ECTS	бодова
.....				9,97-12,65,
2.	са		најмање	240
бодова.....				11,61-13,24,
3.	са		најмање	300
бодова.....				12,80-14,29;

- IX група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче научним звањем магистра или доктора наука те факултетским и/или посебним специјалистичким образовањем у оквиру ВСС, као и обављање најсложенијих стручно специјалистичких послова и руковођење организационим цјелинама и појединачним функцијама техничке, економске или правне области (VIII степен)
 бруто коефицијент.....**13,99-16,07.**
- (2) Изузетно од претходног става овог члана, радницима МХ „ЕРС“ - Матично предузеће а.д. Требиње који обављају најсложеније и најодговорније послове VIII и IX групе сложености, коефицијенти сложености се могу увећати у износу до 20%, а радницима зависних предузећа у систему МХ „ЕРС“ који обављају најсложеније и најодговорније послове VIII и IX групе сложености, коефицијенти сложености се могу увећати у износу до 10%.
- (3) Одлуку о износу увећања коефицијената сложености из претходног става за раднике Матичног предузећа доноси Управа Матичног предузећа, а за раднике из Зависних

ce
~

предузећа одлуку о износу увећања сложености послова доносе Управе Зависних предузећа.

Члан 65.

(1) Независно од претходног члана, радницима од чијег рада битно зависи пословни успјех и обављање основне дјелатности, Послодавац може утврдити основну плату са сљедећим коефицијентима:

- у МХ „ЕРС“- Матично предузеће а.д. Требиње:
бруто коефицијент.....20,83-26,79;

- у зависним предузећима:

бруто коефицијент.....17,86-23,81.

(2) Радницима из претходног става овог члана у Матичном предузећу сматрају се директори дирекција и координатори најсложенијих процеса рада, а у зависним предузећима руководиоци кључних организационих јединица.

(3) Број радника из претходног става одређује Послодавац Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији, зависно од сложености технологије и процеса рада, обима послова, укупног броја радника и слично.

(4) Радници из става 2. овог члана, као и радници из члана 130. став 3. Колективног уговора немају право на увећање утврђене плате, осим по основу минулог рада.

(5) Изузетно, уговором о раду, Послодавац може раднику – дефицитарном кадру, или раднику од чијег рада битно зависи обављање делатности, утврдити основну плату у већем износу од основне плате утврђене на основу елемента из члана 62. Колективног уговора.

Члан 66.

Коефицијент сложености послова из члана 64. се увећава и по основу обављања најсложенијих послова и послова руковођења, и то:

- 1) на пословима руковођења организационим дијеловима и стручним службама Послодавца, до 30%,
- 2) на пословима руковођења мањим организационим дијеловима и стручним пословима, до 25%,
- 3) на пословима руковођења групама радника и самосталним стручним референтима, до 20 % и
- 4) на пословима који захтијевају високу стручну спремину и положен специјалистички испит, до 15%.

Члан 67.

(1) Коефицијент сложености послова из члана 64, увећава се по основу обављања послова под посебно отежаним условима рада, до 30%, и то:

(1) Пословима који се обављају под посебно отежаним условима рада сматрају се послови:

- који се обављају у смјенама без прекида процеса рада (рад у турнусу),
- који се обављају у буци, влази, прашини, на отвореном и штетним испаравањима изнад прописаних граница,

УЗ

- који се обављају на монтажи и одржавању електроенергетских објеката на отвореном, на висини, рад при опасности од удара електричне енергије и штетних утицаја електростатичког наелектрисања, електромагнетног поља, пожара, утицаја хемијски штетних активности и експлозија,
 - на површинској експлоатацији угља и јаловине, рад у подземним просторијама и тунелима, рад у посудама, колонама, реакторима и рад на катализаторима,
 - у услужним центрима, као и пословима на којима радници због природе посла, не могу користити редовну паузу у току радног дана и који су повремено обавезни да долазе на посао знатно раније и/или остају дуже од редовног радног времена (што им се не рачуна у прековремени рад), и
- (2) за рад на отпепељивању и одшљакивању, рад на одржавању унутрашњости котла, рад на електро-енергетским објектима високог напона, или на великој висини, при чему се велика висина сматра висина преко 10,00 метара.

1.2. РАДНИ УЧИНАК

Члан 68.

(1) Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника укупном пословном резултату Послодавца, који се утврђује Колективним уговором, општим актима, уговором о раду, или другим актима послодавца.

(2) Послодавац ће, у маси бруто средстава за плате, планирати издвајање до 12% за исплату дијела плате по основу радног учинка.

(3) Основна плата, по основу радног учинка, увећаће се примјеном сљедећих критеријума:

1) квалитет обављеног посла: радни резултат у погледу каквоће по опште прихваћеним стандардима квалитета или акту Послодавца, са аспекта оптималног коришћења средстава за рад, материјала и радног времена, у складу са налогом непосредног руководиоца,

2) обим обављеног посла:

а) радни резултат у погледу количине (изражене бројем, дужином, тежином, или другачије) по опште прихваћеним стандардима или акту Послодавца, остварен на радном мјесту радника, у складу са налогом непосредног руководиоца,

б) радни резултат у погледу количине (изражене бројем, дужином, тежином, или другачије) по опште прихваћеним стандардима или по акту Послодавца, остварен на другом радном мјесту (приликом замјене одсутног радника, изненадног повећања обима посла или других непланираних послова),

3) допринос укупном пословном резултату Послодавца: мјерљив материјални учинак, са позитивним финансијским ефектом за Послодавца.

(4) По основу оствареног радног учинка у току мјесеца основна плата радника може бити увећана до 30%,

(5) Вредновање радног учинка детаљније се утврђује општим актом о утврђивању стандарда и норматива за вредновање радног учинка, којег доносе Управе и Синдикат.

2. НАЈНИЖА ПЛАТА

Члан 69.

(1) Најнижа плата код послодавца утврђује се у износу утврђене најниже плате у Републици Српској увећане до 30%, а најмање 10%. Дефиниција плате је одређена чланом 121. став (1) Закона о раду.

(2) Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате рада радника.

(3) Раднику, чија је основна плата нижа од најниже плате, Послодавац исплаћује најнижу плату.

Члан 70.

(1) Радник, који ради непуно радно време остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду.

(2) Одредба из претходног става овог члана не односи се на раднике који раде са скраћеним радним временом, у складу са чланом 59. Закона.

Члан 71.

Приправник има право на плату најмање у висини 80% бруто плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 72.

(1) Плата радника утврђује се, обрачунава и исплаћује у конвертибилним маркама (КМ).

(2) Послодавац исплаћује плату и накнаде из Колективног уговора, у периоду до 30 дана по истеку календарског мјесеца, за који се врши обрачун плате.

3. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЈЕНЕ РАДА

Члан 73.

(1) Цијена рада утврђује се као планска категорија, Планом пословања МХ „ЕРС“.

(2) У поступку усвајања Плана пословања цијена рада се усаглашава са Синдикатом.

(3) Надлежни орган, који даје сагласност на План пословања, дајући сагласност, даје истовремено и сагласност на цијену рада.

(4) Уколико се учесници у поступку усвајања Плана пословања не усагласе о цијени рада, примјењиваће се раније утврђена цијена рада.

Члан 74.

Код утврђивања цијене рада полази се од:

- 1) услова рада и привређивања у електропривредној дјелатности,
- 2) континуираног рада система свих 24 часа дневно и свих 365 дана годишње,
- 3) обављања послова под посебно отежаним условима, кроз рад у турнусима и тросмјенски рад,
- 4) обезбјеђења погонске спремности производних и дистрибутивних постројења,
- 5) обезбјеђења обавезних интервенција на постројењима, у свако вријеме и у свим случајевима и
- 6) економско-финансијских могућности Послодавца.

Члан 75.

Уколико цијене на мало у Републици Српској, на основу података које обезбјеђује Републички завод за статистику, буду расле преко 5% у последња три мјесеца, Синдикат може захтијевати корекцију цијене рада.

4. КОРЕКЦИЈА ЦИЈЕНЕ РАДА

Члан 76.

(1) Цијена рада се коригује на основу степена остварења плана производње и погонске спремности предузећа (за производна предузећа), те наплате прихода од продаје електричне енергије (матично предузеће) и смањења дистрибутивних губитака испод планских (дистрибутивна предузећа).

(2) Корекцију цијене рада предлаже Послодавац, уз претходне консултације са Синдикатом.

Члан 77.

(1) Корекцију цијене рада из претходног члана утврђује Надзорни одбор Послодавца, у складу са оствареним резултатима пословања и финансијским могућностима, на тромјесечном или полугодишњем нивоу, а након усвајања извјештаја о пословању за односни период.

(2) У поступку доношења одлуке из претходног става овог члана, Надзорни одбор Послодавца не може извршити корекцију цијене рада без сагласности Синдиката.

Члан 78.

Имајући у виду карактер и специфичност електропривредне дјелатности, код које је лимитирана могућност производних капацитета утицајем хидрологије, техничким карактеристикама постројења и условима привређивања, утврђеним од стране надлежних органа, реално остварива могућност производње и дистрибуције свих облика енергије утврђује се на нивоу 90% Плана пословања, а преостали дио до максимално могућих 100%, представља резултат погонске спремности и изнад просјечно остварених резултата рада.

По основу остварених резултата пословања изнад планираних, цијена рада се може кориговати процентуално до 50% износа оствареног позитивног финансијског ефекта, а примјењује се за период за који су такви позитивни резултати остварени, као посебни податак.

Члан 79.

У случају да, на годишњем нивоу, оствари значајнији позитиван резултат пословања, Послодавац може исплатити још једну плату (тринаесту плату) за календарску годину у којој је остварен позитиван резултат пословања, а у износу до 50% оствареног позитивног финансијског ефекта.

5. УВЕЋАЊЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ

Члан 80.

Радник има право на увећање основне плате по основу:

- а) радног стажа,
- б) радног учинка,
- в) прековременог рада,
- г) рада ноћу,

- д) рада празником и другим данима у које се по закону не ради и
ђ) других случајева из члана 81. и члана 82. Колективног уговора.

Члан 81.

(1) Основна плата радника увећава се по основу и на начин:

- 1) по основу укупног радног стажа, за :
 - 0,50% за сваку навршену годину радног стажа (минули рад),
- 2) по основу прековременог рада, за 30 % ,
- 3) по основу рада ноћу за 50%,
- 4) за рад празником- радник има право на накнаду основне плате, коју имају и радници који раде (у износу од 100%), као и право на плаћене ефективне радне сате увећане за 50% по основу рада на дан празника, што укупно износи 250% ,
- 5) за рад недељом радник има право на плаћене ефективне радне сате, увећане за 20%,
- 6) за рад на интервентним пословима по позиву - плата се увећава за 50% за вријеме (сате) проведено на интервентном раду. Под интервентним пословима се подразумјевају сви неодложни, изненадни послови на одржавању континуитета техничко-технолошког процеса.
Ако се интервентни рад обавља:
 - ноћу, увећање се врши и по основу ноћног рада,
 - недељом, увећање се врши и по основу рада недељом,
 - празником, увећање се врши у складу са тачком 4. овог члана и
 - у ванредним и неприродним условима, по изразито неповољним временским приликама, или изразито високим и ниским температурама, увећање се врши укупно од 10 до 30%,
- 7) по основу рада у ванредним и неприродним условима, по изразито неповољним временским приликама или изразито високим и ниским температурама, увећање се врши укупно од 10-30%

(2) Увећање основне плате из претходног става овог члана (осим тачке 1.) се односи само на временски ефективан број сати проведено на раду.

Члан 82.

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

(2) Радник, којем је одређено кућно дежурство, има право на увећање основне плате за 20% за сате проведене у дежурству.

(3) Уколико радник, коме је одређено кућно дежурство, на позив овлашћеног лица отклања кварове на опреми и уређајима, вријеме проведено на раду сматра се интервентним радом.

(4) Послодавац може одредити дежурство ван радног времена и радног мјеста (кућно дежурство) за радника за којег оцијени да је то потребно, а сва питања у вези дежурства се дефинишу одлуком Послодавца.

Члан 83.

(1) Основица за обрачун и исплату увећања плате из члана 80. Колективног уговора је основна плата радника.

(2) Ако се истовремено стекну услови за увећање плате радника по више основа из члана 81. Колективног уговора, проценат увећања плате је једнак збиру процената по сваком од наведених основа за увећање.

Члан 84.

Послодавац може исплатити поводом прославе дана Послодавца (Дан рудара или други пригодни повод), до 70% једне просјечне нето плате Послодавца остварене у претходној години, под условом да је остварио позитиван финансијски резултат у претходној години, потврђен од стране независног ревизора, и да исплата неће негативно утицати на успјешност његовог пословања у години исплате.

Члан 85.

Уговором о раду или анексом утврдиће се основна плата и увећања основне плате за сваког радника појединачно.

6. НАКНАДЕ ПЛАТЕ

Члан 86.

(1) Ако законом није другачије одређено, Послодавац је дужан да раднику обезбиједи накнаду плате у висини од 100% просјечне плате у претходних шест мјесеци. Уколико радник није остварио плату у одговарајућем периоду прије коришћења права за који остварује накнаду, припада му плата коју би остварио да је био на раду, а за вријеме :

- 1) коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- 2) државног празника и одсуствовања са посла у дане вјерских празника у складу са законом,
- 3) привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или канцерогеном обољењу, као и код давања крви, ткива, или дијелова тијела,
- 4) одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом,
- 5) одсуствовања са рада, ради посебне његе дјетета узраста до три године,
- 6) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код Послодавца,
- 7) преквалификације или доквалификације за потребе Послодавца,
- 8) чекања на премјештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације,
- 9) присуствовања у својству посланика на сједници Парламентарне скупштине БиХ, Народне скупштине Републике Српске или одборника скупштине општине/града, њихових тијела, сједници Предсједништва или Скупштине борачке организације Републике Српске и органа синдиката, уколико им није плаћена накнада по основу ангажовања у тим органима,
- 10) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника, или због необезбјеђења заштите на раду, а усљед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и

здравље радника и других лица, те прекида или смањења обима рада од стране Послодавца, а због околности које су настале без кривице Послодавца, као и услјед проглашене ванредне ситуације/ванредног стања,

11) учешћа на радно-производном такмичењу и изложбама иновација и других видова стваралаштва и

12) присуствовања спортским радничким играма, које организују Послодавац или Синдикат.

(2) Послодавац исплаћује накнаду за одсуствовање са рада због привремене спријечености за рад која траје преко 30 дана истовремено са исплатом плате радницима.

Члан 87.

Радник има право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад (боловање), и то:

- накнада плате за вријеме привремене неспособности (боловање) одређује се у висини од 85% просјечне нето плате осигураника остварене у задњих шест мјесеци који претходе мјесецу у којем је осигураник био привремено спријечен за рад.

7. УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ ПО ОСНОВУ ИНОВАЦИЈА

Члан 88.

(1) Послодавац ће уредити услове и начин утврђивања учешћа радника у добити оствареној по основу иновација, рационализације и других видова стваралаштва.

(2) Висину накнаде из претходног става овог члана утврђује стручна комисија Послодавца, с тим да ова накнада не може бити мања од 10% годишње од добити остварене по овом основу.

8. ОСТАЛЕ ИСПЛАТЕ РАДНИЦИМА

Члан 89.

(1) Послодавац радницима исплаћује:

1) дневницу за службено путовање у Републици Српској и у Федерацији БИХ – у висини коју одреди Влада Републике Српске,

2) дневницу за службено путовање у иностранство – у висини коју одреди Влада Републике Српске,

Под службеним путовањем подразумијева се путовање ван подручја на коме Послодавац обавља своју дјелатност, у земљи и иностранству, ради обављања редовног службеног посла за Послодавца, а које раднику упућеном на то путовање проузрокује посебне трошкове.

Раднику припада право на дневницу за службено путовање и то:

- једну дневницу за свака 24 сата, ако путовање траје више дана,
- једну дневницу, ако путовање траје мање од 24 часа, а прелази 12 сати,
- пола дневнице, ако путовање траје 8 до 12 сати.

За путовање које траје до 8 часова не исплаћују се дневница.

- 3) накнаду трошкова за вријеме проведено на службеном путу у земљи, у висини трошкова пута и трошкова ноћења, изузев у хотелу лукс категорије (5 звјездица), према приложеном рачуну, а који се базира на претходно извршеној резервацији путем наруџбенице,
- 4) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка са посла, као и код интервентног рада на удаљености од 4 до 30 километара – у висини пуне цијене (мјесечне) карте најближе релације на којој постоји јавни превоз. Накнада цијене возне карте се исплаћује у висини цијене мјесечне карте на релацији одређеној овим чланом.

Уколико Послодавац на одређеној релацији нема организован превоз, нити постоји јавни превоз, раднику се исплаћује накнада у висини цијене возне карте најближе релације на којој постоји јавни превоз.

Право на накнаду из ове тачке имају радници којима је удаљеност мјеста рада (адреса организационог дијела у којем радник ради) од мјеста пребивалишта, или боравишта, већа од четири километра, при чему је могуће остварити накнаду за релацију највише до 30 километара удаљености од мјеста пребивалишта или боравишта до мјеста рада.

За остварење права из ове тачке радник ће надлежној организационој јединици Послодавца претходно доставити потврду о пребивалишту, или боравишту – CIPS и овјерену писмену изјаву којом потврђује адресу пребивалишта, или боравишта, дату под кривичном, дисциплинском и материјалном одговорношћу.

Послодавац може формирати комисију за провјеру података о стварној адреси пребивалишта, или боравишта радника те регулисати начин њеног рада.

4а) Накнада трошкова превоза код доласка на посао и одласка са посла се прецизније уређује Правилником који доноси Послодавац, а у складу са одредбама Закона о раду и овог Колективног уговора.

- 5) накнаду за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену – у висини 10% дневно од цијене рада.

Послодавац уређује рад на терену посебним актом (рјешење, одлука и сл.), који садржи нарочито: име и презиме радника, разлог и послове које ће радник обављати на терену, начин превоза, смјештаја, исхране, износ накнаде, вријеме трајања рада на терену и др.

Под радом на терену сматра се рад по налогу Послодавца, проведен ван сталног мјеста рада радника одређеног уговором о раду и ван мјеста обављања редовне дјелатности Послодавца.

- 6) накнаду за трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог и интервентног рада дужег од три часа дневно – у висини од 0,85% просјечне бруто плате у Републици Српској за претходну годину, за сваки радни дан радника, уколико код послодавца није организована исхрана радника. Уколико Послодавац има организовану друштвену исхрану, раднику се накнада топлог оброка исплаћује у неневчаном облику (вриједносни бонови), односно топли оброк се обрачунава у складу са Законом о порезу на доходак ("Сл. гласник РС", бр. 60/2015, 5/2016 - испр., 66/2018, 105/2019, 123/2020, 49/2021, 119/2021, 56/2022 и 112/2023).
- 7) регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најмање једне просјечне нето плате у Републици Српској, остварене у претходној години, а исплаћује се сходно могућностима до краја јуна текуће године, или у складу са динамиком исплате како слиједи: први дио регреса до краја марта текуће године, други дио регреса до краја јуна текуће године, трећи дио регреса до краја септембра текуће године.

8) отпремнину приликом одласка радника у пензију – у висини од три до шест просјечних нето плата радника, остварених у периоду од 6 мјесеци прије престанка радног односа по том основу, и то:

- до 5 година радног стажа код Послодавца.....3 плате,
- од 5 до 10 година радног стажа код Послодавца.....4 плате,
- од 10 до 15 година радног стажа код Послодавца.....5 плата и
- преко 15 година радног стажа код Послодавца.....6 плата и

9) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла – у висини од 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

(2) Раднику који у току календарске године остварује право на пензију, Послодавац исплаћује регрес сразмјерно искоришћеном годишњем одмору.

9. ДРУГА ПРИМАЊА ПО ОСНОВУ РАДА

Члан 90.

Поред права из претходног члана, Послодавац уплаћује – исплаћује и:

1) јубиларне награде, за проведени рад код Послодавца у „Електропривреди Републике Српске“ или у бившој „Електропривреди БиХ“ и то за 10, 20, 30 и 40 година рада - у висини једне просјечне нето плате исплаћене у претходној години у Републици Српској.

2) за новорођено дијете радника, у висини једне просјечне нето плате код Послодавца остварене у мјесецу када је дијете рођено (у случају да су у МХ „ЕРС“ истовремено запослена оба родитеља дјетета, право на накнаду остварује само један радник),

Послодавац може исплатити:

а) за међународни празник Дан жена, износ у висини једне цијене рада за све раднице, рачунајући и оне које се налазе на боловању, или плаћеном одсуству,

б) трошкове набавке новогодишњих пакетића за дјецу радника и дјецу преминулих, или погинулих радника, до навршених 10 година старости и

в) у случају елементарне непогоде или пожара у властитом стамбеном простору, износ до три цијене рада, уколико радник није остварио обештећење из другог извора (Република, јединица локалне самоуправе, фондови и сл.).

г) у случају да је из истог домаћинства запослено више радника из МХ „ЕРС“, исплата по основима из тачака б) и в) може се извршити само једном од њих.

Члан 91.

(1) Радник, или његова породица, имају право на помоћ у случају:

1) смрти радника - у висини три просјечне нето плате исплаћене у претходној години у Републици Српској,

2) смрти радника, која је наступила као посљедица несреће на послу - у висини шест просјечних нето плата исплаћених у претходној години у Републици Српској,

3) смрти члана породице радника, и то: родитеља, брачног и ванбрачног супружника, дјеце (брачне и ванбрачне или усвојене), пасторчади, дјеце узете под старатељство и друге дјеце без родитеља узете на издржавање - у висини двије просјечне нето плате исплаћене у претходној години у Републици Српској,

4) инвалидности радника (смањена радна способност 50% и више процената или ратни војни инвалиди од 1-5 категорије) у висини три цијене рада у МХ „ЕРС“ и ова помоћ може се остварити само једанпут током радне каријере,

5) одсуства са рада проузрокованог тежом озљедом на послу, због које је радник непрекидно на боловању дуже од три мјесеца - у висини двије цијене рада у МХ „ЕРС“.

(2) У случају да су у МХ „ЕРС“ истовремено запослена два, или више радника-члана уже породице, право на накнаду по основу тачке 3. става 1. овог члана остварује само један радник, у складу са њиховим споразумом, или који докаже да је сносио трошкове сахране.

(3) Накнаде из става 1. овог члана исплаћују се једнократно и не искључују остваривање накнада по основу осигурања, помоћи Синдиката, накнаде штете, или других накнада од стране Послодавца.

Члан 92.

(1) У случају смрти радника, или смрти бившег радника, који је пензионисан због трајног губитка радне способности, Послодавац може да стипендира дјецу за вријеме док су на школовању, а најдуже до завршетка другог степена високог образовања и навршених 26 година живота.

(2) Висина стипендије из става 1. овог члана утврђује се у износу највише до 50% просјечне нето плате исплаћене у Републици Српској у претходној години.

VII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 93.

(1) Радник може, поред случајева утврђених законом, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад на одговарајући посао код другог Послодавца дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање, у сљедећим случајевима:

1) постојања интереса Послодавца да запослени радом код другог Послодавца стекне нова знања и искуства,

2) рада на одређеном пројекту за потребе Послодавца и

3) рада на изградњи, ревитализацији и инвестиционом одржавању енергетских и рударских постројења или пружања одговарајуће стручне помоћи другом Послодавцу.

(2) Радница за вријеме трудноће, самохрани родитељ, или старатељ са дјететом предшколског узраста, као и инвалиди рада, не могу бити премјештени на рад код другог Послодавца, без своје сагласности.

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

VIII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 94.

Повреде радне обавезе и радне дисциплине могу бити:

1) лакше повреде радне обавезе,

- 2) теже повреде радне обавезе,
- 3) повреде радне дисциплине.

Члан 95.

(1) Лакшом повредом радних обавеза сматрају се пропусти у раду и у вези са радом, који немају значајније штетне посљедице по Предузеће и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се колективним уговором или општим актом на нивоу Послодавца.

Лакшом повредом радне обавезе сматра се:

- 1) непрофесионалан однос са другим радницима, руководиоцима, или трећим лицима (странкама, пословним партнерима и др.),
 - 2) непоступање у складу са актима којима је уређено одсуство са посла,
 - 3) непријављивање штете коју је проузроковао други радник или друго лице Предузећу или другим лицима на раду или у вези са радом,
 - 4) непријављивање или лажно пријављивање повреде радне обавезе од стране других радника,
 - 5) давање лажних података о адреси пребивалишта или боравишта ради остваривања права на накнаду за превоз,
 - 6) необавјештавање непосредног руководиоца о спрјечености доласка на посао, у року од 24 сата, без оправданог разлога,
 - 7) неоправдано кашњење на посао више од три пута у мјесецу,
 - 8) неоправдан изостанак са посла до два радна дана у мјесецу,
 - 9) неоправдано напуштање послова и задатака (радног мјеста) у току радног времена, без дозволе,
 - 10) неуредно држање радне опреме, докумената, материјала и средстава за рад и радног простора,
 - 11) непридржавање правила и стандарда прописаних актима Предузећа у погледу прикладног одјевања и ношења прикладне обуће, те одржавање примјерене личне хигијене и уредног личног изгледа на послу,
 - 12) неевидентирање доласка и одласка са посла, те неношење прикладних ознака, идентификационе картице и овлаштења, те нечување истих од оштећења, уништења, или губљења а све у складу са актом Предузећа који регулише ова питања,
 - 13) конзумирање дувана ван просторија предвиђених за те намјене,
 - 14) уношење алкохола и других опојних средстава у просторије Предузећа,
 - 15) невезано за функцију посла, боравак у простору ван свог радног мјеста, запостављајући своје радне задатке или ометајући друге у вршењу истих,
 - 16) неоправдано неодазивање на позив за учествовање у дисциплинском поступку утврђивања одговорности за учињену повреду радне дисциплине у својству сведока или стручног лица, или се у том својству неоправдано не ангажује у поступку пред судом или другим органима и
 - 17) одбијање сарадње са другим радницима и непреношење радних искустава на приправнике и млађе раднике.
- (2) За повреду лакше радне обавезе давање лажних података о адреси пребивалишта или боравишта ради остваривања права на накнаду за превоз, радник је дужан да послодавцу накнади насталу материјалну штету.

Члан 96.

Тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима Предузећа, као и понашање из кога се основано може закључити да даљи рад радника у Предузећу не би био могућ.

Теже повреде радне обавезе су:

- 1) одбијање извршења радних обавеза одређених уговором о раду или одбијање писаног, или путем е-маила достављеног налога непосредног руководиоца без оправданог разлога,
- 2) извршење крађе намјерно уништење или незаконито располагање средствима, Предузећа, као и доношење штете трећим лицима коју је Предузеће дужно надокнадити,
- 3) злоупотреба положаја са материјалним или другим штетним посљедицама по Предузеће,
- 4) одавање пословних или службених тајни,
- 5) намјерно онемогућавање радника да обављају своје радне обавезе чиме се ремети процес рада у Предузећу,
- 6) насилничко понашање према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада,
- 7) неоправдан изостанак са посла у трајању од три радна дана у календарској години,
- 8) давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радних односа и доношење аката,
- 9) извршавање насиља на основу пола, дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг,
- 10) понављање повреда радних обавеза два или више пута у току календарске године.

Члан 97.

Повреде радне дисциплине су:

- 1) недостављање потврде о спријечености за рад најкасније у року од три дана од дана наступања спријечености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању,
- 2) злоупотреба права на одсуство због привремене спријечености за рад,
- 3) долазак на посао под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање посла,
- 4) одбијање подвргавања алко-тесту,
- 5) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности,
- 6) непријављивање или лажно пријављивање повреде радне дисциплине других радника,

- 7) неоправдано неизвршавање или немарно извршавање послова или радних задатака који су у складу са законом односно непридржавање упутства непосредно надређеног за њихово извршавање,
- 8) неоправдан изостанак са одговарајућих здравствених прегледа у овлашћеној здравственој установи у коју га упути Послодавац ради утврђивања околности које се тичу алкохола или других опојних средстава или се неоправдано не подвргне поступку за утврђивање постојања наведених околности на други начин у складу са законом,
- 9) уношење, држање или употреба оружја у просторијама Предузећа, осим од стране радника којима је уношење, држање или употреба оружја у опису посла и радних задатака које радник обавља,
- 10) непридржавање или неспровођење мјера заштита на раду и заштита од пожара,
- 11) неовлашћено коришћење средстава за рад у личне сврхе и за свој или туђи интерес,
- 12) неовлашћено омогућавање трећим лицима да користе опрему, алат и друга средства за рад у посједу Предузећа, ради личног интереса и интереса трећих лица,
- 13) неовлашћено изношење опреме, алата или других предмета у посједу Предузећа ван радног мјеста или пословног круга,
- 14) неодговоран однос према имовини Предузећа и сваког другог лица у вези са послом,
- 15) непримјерено понашање ван радног времена - при обављању активности у вези са радом (приликом заступања Предузећа, приликом организовања дружења радника на радничким спортским играма, екскурзијама и слично),
- 16) непридржавање и непоштовање других правила понашања на раду и у вези са радом прописаних актима Предузећа, а то понашање је такво да се не може наставити са радом у Предузећу.

Члан 98.

За лакше повреде радне обавезе могу се изрећи слjedeће дисциплинске мјере:

- 1) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће Послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине и
- 2) новчана казна у висини до 20% нето плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена која се извршава обуставом од плате.

За теже повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине могу се изрећи слjedeће мјере:

- 1) писмено упозорење, са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће Послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине и
- 2) новчана казна у висини до 20% нето плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате и

3) престанак радног односа.

За повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако постоје олакшавајуће околности или повреда радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да раднику треба престати радни однос, умјесто отказа уговора о раду може се изрећи једна од сљедећих мјера:

- 1) новчана казна у висини до 20% нето плате радника за мјесец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате,
- 2) писмено упозорење са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 99.

Послодавац је у обавези општим актом у складу са Колективним уговором, уредити поступак за утврђивање повреде радне обавезе или повреде радне дисциплине (Правилник о дисциплинској и материјалној одговорности). Прије усвајања предметног општег акта Послодавац је у обавези да затражи мишљење Синдиката и исто размотри.

IX НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ

Члан 100.

(1) Радник, који на раду, или у вези са радом, намјерно, или из крајње непажње, причини материјалну штету Послодавцу, дужан је да ту штету накнади.

(2) Ако се не може утврдити тачан износ накнаде штете коју радник причини послодавцу или ако би утврђивање њене висине проузроковало несразмјерне трошкове, накнада штете утврђује се у паушалном износу.

(3) Паушални износ накнаде штете из претходног става овог члана утврђује посебна комисија од три члана коју именује директор Послодавца, с тим да једног члана комисије одређује Синдикат.

(4) О накнади штете одлучује Послодавац посебним рјешењем.

Члан 101.

(1) За штету коју радник на раду или у вези са радом причини намјерно, или крајњом непажњом трећем лицу, Послодавац и радник одговарају солидарно.

(2) Послодавац има право да се регресира од радника у складу са законом.

Члан 102.

Управа Послодавца може радника-учиниоца штете, на његов захтјев ослободити од плаћања накнаде штете Послодавцу, дјелимично или у цјелини, уколико су кумулативно испуњени сљедећи услови:

- 1) да износ штете не прелази 500,00 КМ,

- 2) да је радник једини запослен, као хранилац породице и
- 3) да би накнада штете Послодавцу довела радника и његову породицу у тежак материјални положај, обзиром на укупну материјалну ситуацију.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – УГОВОРА О РАДУ

1. ОТКАЗНИ РОК

Члан 103.

(1) Код престанка радног односа радник, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду, у случајевима из члана 179. ст. 1. т. 2 и т.5 и ст. 2 и ст.3 истог члана Закона о раду има право на отказни рок, и то:

- 1) ако отказ уговора о раду даје радник отказни рок у том случају траје 15 дана;
- 2) ако отказ уговора о раду даје Послодавац отказни рок траје 30 дана.

(2) Послодавац ће раднику, у току отказног рока, омогућити коришћење једног слободног дана у седмици, у сврху тражења новог запослења.

(3) Послодавац ће општим актом или уговором о раду ближе уредити случајеве и услове отказног рока и друга питања у вези са правима и обавезама радника и Послодавца за вријеме трајања отказног рока.

2. ОТПРЕМНИНА КОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 104.

(1) Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране Послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код Послодавца, Послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду у случајевима из члана 179. став 1. тачке 2. и 5. и став 2. и став 3. истог члана Закона.

(2) Висина отпремнине из претходног става овог члана износи најмање једну половину просјечне мјесечне нето плате радника, исплаћене раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код Послодавца.

Ова отпремнина не може бити већа од шест просјечних нето мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

(3) У случају престанка радног односа по основу технолошког вишка, основица за обрачун висине отпремнине може бити просјечна нето плата радника која је исплаћена раднику, или Послодавца, уколико је то за радника повољније.

(4) Одредбе овог члана се не примјењују на раднике који су повријеђени на раду, или су обољели од професионалне болести, којима радни однос престаје услед немогућности Послодавца да им обезбиједи одговарајуће радно мјесто.

3. СТИМУЛАТИВНА ОТПРЕМНИНА

Члан 105.

(1) Када организационе, технолошке и економске промјене имају за резултат вишак радника, Послодавац и Синдикат, заједно са Заводом за запошљавање Републике Српске,

сагледавају могућности за отварање нових радних места и запошљавање, као и могућности за стимулисање запослених за споразумни престанак радног односа и утврђује мјере којима се то постиже.

(2) У вези са реструктурирањем електроенергетског сектора у РС/БиХ, а у циљу рјешавања технолошког вишка радника, Послодавац ће, у плану пословања за текућу годину, обавезно планирати финансијска средства за исплату стимулативне отпремнине.

(3) Стимулативна отпремнина ће се исплаћивати по усвојеним јединственим мјерилима и критеријима утврђеним општим актом Послодавца, а који су претходно усаглашени са Синдикатом.

4. ИСПЛАТА ЗАОСТАЛИХ ПОТРАЖИВАЊА РАДНИКА

Члан 106.

Прије престанка радног односа у смислу Закона, Послодавац је дужан раднику обезбиједити сљедеће:

- 1) исплату неисплаћених плата, накнада и других примања,
- 2) уплату неизмирених доприноса за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености,
- 3) уплату доприноса Фонду пензијско-инвалидског осигурања и за раднике који су остварили право на стаж са увећаним трајањем и
- 4) исплату отпремнине у складу са одредбама Колективног уговора.

(2) Радник, у случају из претходног става овог члана, има обавезу да преда/врати Послодавцу средства рада којима је задужен и да регулише остале обавезе настале на раду и у вези са радом.

XI РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. МИРНО РЈЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 107.

(1) Радник и Послодавац ће, ако дође до спорног питања, исто приоритетно ријешавати мирним путем, у складу са Колективним уговором и посебним прописима.

(2) Учесници у закључивању Колективног уговора могу рјешавање спорних питања повјерити арбитражи.

(3) Рјешавање спорних питања могу покренути: радник, Послодавац и Синдикат.

(4) Посебним споразумом страна у спору уређују се: овлашћења, начин рада и одлучивање арбитраже.

Члан 108.

(1) Арбитража се састоји од три члана, од којих једног члана одређује Послодавац, једног члана одређује радник, а једног члана одређују споразумно.

(2) Ако Послодавац и радник не могу споразумно одредити трећег члана арбитраже, истог одређује Синдикат.

Члан 109.

Ако не постигну договор на начин из претходног члана, радник и Послодавац се могу обратити Агенцији за мирно рјешавања спорова и суду.

XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 110.

(1) Право радника на штрајк остварује се у складу са Законом о штрајку.

(2) Штрајк организује и води Синдикат, у складу са законом.

(3) Ако је штрајк организован и вођен од стране Синдиката и по Закону о штрајку, Послодавац ће радницима исплатити накнаду плате за вријеме проведено у штрајку, уколико штрајк траје до 7 (седам) радних дана.

(4) За вријеме трајања штрајка мора се обезбиједити минимум процеса рада који обезбјеђује сигурност људи и имовине, неопходан ниво здравствене заштите грађана и вршење међународних обавеза које је преузела Република Српска.

Члан 111.

(1) За вријеме штрајка морају се обављати послови и задаци, којима се обезбјеђује минимум процеса рада, а што се нарочито односи на:

- 1) извршење закључених уговора о извозу електричне енергије другим електроенергетским системима,
- 2) сигурност електроенергетских постројења, уређаја, просторија, радова, односно имовине и радника,
- 3) живот и здравље грађана,
- 4) битну заштиту животне средине и
- 5) континуирано и несметано снабдијевање електричном енергијом, у складу са општим условима за испоруку и снабдијевање електричном енергијом.

(2) Послови из става 1. тачке 1. до 5. обављају се у потпуности.

(3) Послови из претходног става овог члана сматрају се минимумом процеса рада, уколико се у штрајку налази било које производно или дистрибутивно предузеће у саставу МХ „ЕРС“.

(4) У току штрајка организованог под условима утврђеним законом Послодавац не може запошљавати нова лица, која би замијенила учеснике у штрајку, или ангажовати друга правна и физичка лица ради обављања послова запослених у штрајку, осим ако су угрожени безбједност лица и имовина у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбјеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање уговорних обавеза по основу извоза/увоза електричне енергије.

(5) Послодавац може да својим актом, у сагласности са Синдикатом, додатно уреди минимум процеса рада, у складу са специфичностима процеса рада, а у смислу Закона о штрајку.

2. ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА И СИНДИКАТА

Члан 112.

(1) Послодавац је дужан да информише радника о: правима, дужностима и одговорностима, плати, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи акционарског друштва и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштити на раду.

(2) Синдикат има право да захтијева од Послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника.

(3) Послодавац ће у примјереном року, а најкасније у року од 15 дана, одговорити на захтјев Синдиката из претходног става.

(4) Информисање радника уређује се посебним актом који доноси Управа Послодавца.

Члан 113.

(1) Акт о организацији и систематизацији послова је општи акт којим се утврђују: унутрашња организација, радна мјеста, опис послова, те посебни услови неопходни за заснивање радног односа, као што су вјештине и радно искуство, врста и степен стручне спреме, односно нивои образовања и занимања потребних за обављање систематизованих радних мјеста и друго.

(2) Послодавац је дужан да Синдикат, на његов захтјев, информише о броју извршилаца и броју запослених код Послодавца.

Члан 114.

(1) Послодавац обавјештава Синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај радника, а нарочито о:

- 1) пријему и престанку радног односа радника код Послодавца,
- 2) прековременим часовима оствареним и исплаћеним код Послодавца,
- 3) годишњем или периодичном извјештају о стању безбједности и здравља на раду,
- 4) исплаћеним просјечним платама и
- 5) полугодишњем и годишњем извјештају о пословању Послодавца, као и учешћу плата у укупним трошковима пословања.

(2) Послодавац доставља Синдикату приједлог и усвојени годишњи програм пословања, као и годишњи извјештај о пословању.

(3) Предсједнику Синдиката доставља се позив са материјалима ради присуствовања сједницама органа управљања код Послодавца.

(4) Ставове Синдиката достављене прије или на самој сједници надлежни орган Послодавца је дужан да размотри прије доношења одлуке и да се о њима изјасни.

3. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 115.

Послодавац је дужан да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, и међународним конвенцијама о раду, а нарочито:

- 1) да покрене иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и заузима ставове и

Handwritten mark

2) да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели.

Члан 116.

Послодавац обезбјеђује Синдикату сљедеће услове за његово дјеловање:

- одговарајуће просторије за редован рад и састанке Синдиката и синдикалних организација, огранака као и неопходан инвентар – канцеларијски намјештај, телефон/телефакс, рачунар, штампач и сл.,
- стручну и административну помоћ,
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава,
- истицање обавјештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца,
- употребу возила за обављање синдикалних активности,
- организовање синдикалних зборова у радно вријеме у сједиштима организационих јединица, при чему прекид процеса рада, на годишњем нивоу, не може трајати дуже од 24 часа, под условом да се тиме не ремети процес рада и
- друге услове за нормалан рад и функционисање Синдиката на основу закљученог споразума Послодавца и Синдиката.

Члан 117.

Право изабраних или именованих синдикалних представника, који обављају послове свог радног мјеста, на плаћене часове, утврђује споразумом Синдикат са Послодавцем.

Члан 118.

(1) Предсједник Синдиката регистрованог код Послодавца, предсједници Синдикалних организација, те предсједник и замјеник предсједника главног одбора Синдиката, за вријеме обављања функције и двије године послје истека функције, ако поштују своје радне обавезе, без њихове сагласности не могу се распоредити на друго радно мјесто и код другог послодавца, нити може да се утврди престанак потребе за њиховим радом, или да се на други начин ставе у неповољан положај.

(2) Послодавац је обавезан да синдикалне представнике који синдикалну функцију обавља професионално, по истеку функције, врати на послове које су обављали прије избора, односно на послове на којима неће имати мању зараду од зараде коју су имали прије избора на професионалну функцију, или други одговарајући посао у складу са законом.

Члан 119.

(1) Представницима Синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима, као и обезбиједити превоз или накнада трошкова превоза, у складу са општим актима Послодавца.

(2) Представницима Синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код Послодавца, када је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе убирања средстава солидарности, представници радника које Синдикат за то овласти, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима Послодавца.

(4) Послодавац је дужан да средства, која радници издвајају на име синдикалне чланарине, уплаћује према одлуци Синдиката.

(5) Представницима Синдиката дозвољено је да истичу обавјештења у просторијама Послодавца, на мјестима која су приступачна радницима.

(6) Послодавац је дужан да представницима Синдиката дозволи да радницима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа у вези са радом Синдиката.

(7) Активности Синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања Послодавца и нарушавања радне дисциплине.

Члан 120.

Послодавац је дужан да обезбиједи уплату синдикалне чланарине и осталих издвајања одбитком од плате чланова Синдиката, а све према одлуци надлежног органа Синдиката удружених радника „Енергетике Републике Српске“.

Члан 121.

Предсједник Синдиката, приликом заступања радника пред надлежним органима и инспекцијама, свој легитимитет доказује посебном исправом коју издаје надлежни Синдикат Електропривреде Републике Српске.

4. РАД У ВРИЈЕМЕ ВАНРЕДНИХ СИТУАЦИЈА

Члан 122.

Овим Колективним уговором се регулише посебан начин и организација рада послодавца за вријеме трајања ванредне ситуације/стања проглашених од стране надлежних органа), као и у другим случајевима регулисаним Законом о заштити становништва од заразних болести Републике Српске и другим позитивним законским прописима. Послодавац ће у циљу осигурања заштите и здравља запослених, радно ангажованих и странака обезбједити све опште, посебне и ванредне мјере које се односе на хигијенску сигурност објеката и лица у складу са Законом о заштити становништва од заразних болести.

За запослене који су у непосредном контакту са странкама или дијеле радни простор са више лица, потребно је обезбједити довољне количине заштитне опреме у складу са посебним прописима и обезбједити истовремено присуство у радним просторијама дозвољеног броја радника према мјерама Републичког штаба за ванредне ситуације.

Члан 123.

За вријеме трајања ванредне ситуације/стања проглашених од стране надлежних органа, као и у другим случајевима регулисанм Законом о заштити становништа од заразних болести Републике Српске, и другим позитивним законским прописима, Послодавац ће путем непосредних руководилаца (извршних директора и директора дирекције) организовати обављање послова и радних задатака запослених укључујући и обављање послова ван просторија послодавца („рад од куће“), на радним мјестима на којима је могуће организовати такав рад.

Непосредни руководиолац ће омогућити запосленом обављање послова ван просторија Послодавца, уколико му то дозвољавају организациони услови и природа посла који запослени обавља.

У складу са радно – правним прописима непосредни руководиолац обавезан је водити тачну евиденцију о радном времену радника, без обзира гдје обавља своје уговорне послове, односно, дужан је водити податке о радном времену потребне за остваривање права из радног односа и за радника који су упућени на „рад од куће“, према члану 3. тачка 7. Правилника о вођењу евиденција о присуству радника на раду (Службени гласник РС 40/2016).

У том циљу за запослене који обављају „рад од куће“ у „евиденције о присуству радника на раду и одсуствима“, која је саставни дио Правилника о вођењу евиденције о присуству радника на раду (7. вријеме одсуства са рада до којег није дошло због кривице радника (нпр. виша сила...) уписују се часови проведени на „раду од куће“).

Члан 124.

Непосредни руководиолац одређује запослене који се упућују на „рад од куће“, а то су прије свега запослени старији од 60. година, као и запослени млађи од 60. година са придруженим хроничним болестима, који су животно угрожени.

Изузетно на „рад од куће“ непосредни руководиолац може упутити и друге запослене, за које се на њиховом радном мјесту не могу обезбједити све мјере које се односе на хигијенску сигурност објеката и лица у складу са Законом о заштити становништа од заразних болести, а није могуће организовати посао по члану 127. Колективног уговора.

Изузетно од претходно наведеног радници из ст. 1 и 2 овог члана који на свој захтјев остану да обављају послове у просторијама Послодавца о томе морају дати писмену Изјаву којом прихватају да на своју одговорност обављају своје послове и радне задатке у просторијама Послодавца.

Члан 125.

У случају рада „од куће“, радник остварује право на своју уговорену плату, с тим што му се не обрачунава и не исплаћује накнада трошкова превоза до/са посла.

Члан 126.

- (1) Запослени који је у самоизолацији или карантину, а коме је надлежни државни орган издао акт (рјешење или други акт) о самоизолацији или карантину, воде се у „евиденцији о присуству радника на раду и одсуствима“ под рубриком: „одсуство са рада без кривице радника“, а за раднике који су оболели од заразне болести отвара се боловање и у „евиденцији о присуству радника на раду и одсуствима“ воде се у рубрици: „привремена неспособност“.
- (2) Запослени - радник за период одсуства са посла из разлога наведених у ставу (1) овог члана остварују право на накнаду плате у висини од 100 % плате коју би остварио да је био на раду.

Члан 127.

За запослене који нису упућени на „рад од куће“ може да се организује вршење послова на начин да се спријечи ширење заразе, и то:

1. Организује се рад у смјенама, како би што мањи број запослених и свих других радно ангажованих лица рад обављао истовремено у једној просторији,
2. Омогућава се одржавање свих пословних састанака електронским односно другим одговарајућим путем (видео линк, видео позив и др.),

3. Одлажу се службена путовања у земљи и иностранству у складу са одлуком надлежног органа о забрани, односно привременом ограничењу уласка и кретања,
4. Уводи се неједнаки распоред радног времена,
5. Мијења се распоред радног времена радника,
6. Радно вријеме прерасподјелити, а са радником уговорити скраћивање радног времена (с пуног на непуно радно време),
7. Користити могућност у одређивању одмора и допушта прилагођено ситуацији.

Члан 128.

Узимајући у обзир посебне околности, односно одлуку Владе Републике Српске или надлежног Министарства или републичког штаба за ванредне ситуације, према Закону о заштити становништа од заразних болести, а у сврху спречавања ширења заразних болести Послодавац на основу тих прописа и утврђених мјера изузетно може донијети одлуку према којој радници не би били у обавези рада, све док су такве мјере на снази.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 129.

(1) Потписници Колективног уговора ће обезбиједити досљедну и јединствену примјену његових одредаба.

(2) Послодавац се обавезује да у случају потребе усклађивања са новим колективним уговором, у сарадњи са Синдикатом, најкасније у року од 90 дана од дана ступања на снагу Колективног уговора, донесе Правилник о организацији и систематизацији послова и усклади плату по гранама дјелатности (рудници и термоелектране, хидроелектране).

Уколико Послодавац и Синдикат, у наведеном року, не постигну сагласност око текста Правилника, Послодавац ће у наредних десет дана донијети Правилник без сагласности Синдиката.

(3) Правилником из претходног става овог члана се нарочито уређују: унутрашња организација, радна мјеста, опис послова и посебни услови за заснивање радног односа (као што су: вјештине и радно искуство, врста и степен стручне/школске спреме, односно тражени нивои образовања и занимања, потребни за обављање систематизованих радних мјеста, положен стручни/специјалистички испит и друго), коефицијент сложености послова, увећања коефицијената сложености послова, мјесто рада радника и др.

(4) Правилником из става 2. овог члана ће се конкретно уредити и коефицијенти сложености, за свако радно мјесто у оквиру групе послова и у распону утврђеним у члану 64. Колективног уговора.

(5) До доношења Правилника из става 2. овог члана (уколико постоји потреба за доношењем истог) примјењиваће се начин обрачуна плата из постојећих аката.

(6) Послодавац и Синдикат (засебно по сваком зависном Предузећу) су дужни да у року од 90 дана од ступању на снагу Колективног уговора донесу све потребне правилнике из овог Колективног уговора, уколико исти већ раније нису усвојени.

(7) До доношења правилника по овом Колективног уговору примјењиваће се одредбе важећег Правилника.

Члан 130.

(1) Колективним уговором нису регулисана права, обавезе и одговорности Генералног директора и чланова Управе Матичног предузећа (извршних директора), директора и

извршних директора зависних предузећа, који представљају послодавца и у функцији су партнера у односима по колективном уговору и укупним односима Синдиката и Послодавца.

(2) Надзорни одбори Матичног предузећа и зависних предузећа ће посебно регулисати права, обавезе и одговорности чланова управе својих предузећа, по питањима која су регулисана Колективним уговором.

(3) Плату главног правног савјетника код Послодавца и три савјетника Директора утврдиће Надзорни одбор Послодавца.

Члан 131.

(1) Послодавац се обавезује да ће благовремено, а најмање једном годишње, обавјештавати Синдикат о активностима на изради планова реструктурирања у „ЕРС“, те њиховом утицају на материјални и социјални положај запослених.

(2) У случају реструктурирања, статусних или других промјена којима Послодавац оснива нова друштва или врши промјену власничке структуре Послодавац ће, у сарадњи са Синдикатом, обезбиједити да од дана такве промјене неће доћи до отпуштања радника, због економских, техничких и других разлога, најмање наредне три године, нити ће у том периоду вршити измјене важећег Колективног уговора, по том основу.

Члан 132.

Уколико Законом и Општим колективним уговором буду предвиђена већа права радника од права која су утврђена Колективним уговором, примјењиваће се одредбе Закона и Општег колективног уговора.

Члан 133.

(1) Учесници у закључивању Колективног уговора могу споразумно да промјене његове одредбе.

(2) Поступак за измјену и допуну Колективног уговора може покренути сваки његов учесник.

(3) Измјене и допуне Колективног уговора врше се по поступку по којем је и закључен.

Члан 134.

(1) Надзор над примјеном и провођењем Колективног уговора врши заједничка комисија у саставу од по три представника потписника.

(2) Комисија доноси одлуке квалификованом већином, од по најмање два представника потписника.

Члан 135.

(1) Колективни уговор се закључује на период од три године.

(2) По истеку рока из става 1. овог члана колективни уговор престаје да важи ако се учеснице колективног уговора другачије не договоре најкасније 60 дана прије истека важења колективног уговора.

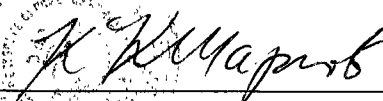
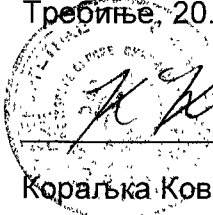
(3) Колективни уговор се сматра закљученим када га у истовјетном тексту потпишу овлаштени представници Послодавца и Синдиката.

(4) Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном билтену Електропривреде Републике Српске“, а примјењује се почев од 11.07.2024. године.

(5) Важење колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Колективног уговора, у којем случају такође постоји обавеза објављивања у Службеном билтену Електропривреде Републике Српске.

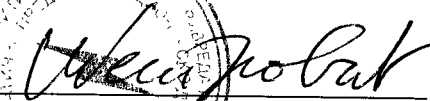
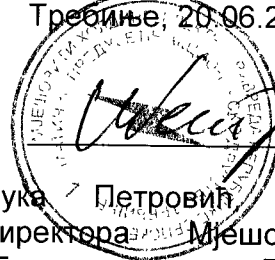
(6) У случају отказа Колективног уговора, Колективни уговор се примјењује 60 дана од дана отказивања, с тим што су учесници колективног преговарања дужни да започну поступак преговарања у року од 15 дана од дана његовог отказивања.

Број: CD EPC - 172/24
Требиње, 20.06.2024. године

Кораљка Ковачевић Марков,
Предсједник Одбора Синдиката
„Електропривреде Републике Српске“

Број: 01-1851-16/2024
Требиње, 20.06.2024. године

Лука Петровић в.д. Генералног
директора Мјешовитог Холдинга
„Електропривреда Републике Српске“,
Матично предузеће а.д. Требиње

