

Бр. 28/27
5. 12. 2024
РЕСАВИЦА

Дел. бр. 1227
Датум: 5. 12. 2027.
РЕСАВИЦА

Дел. бр. 2252/10
Датум: 5. 12. 2027
РЕСАВИЦА

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ВЛАДА

Об. Број 11-11655/2024-3
06 DEC 2024 2024 год

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17- одлука УС, 113/17 и 95/2018 - аутентично тумачење, у даљем тексту: Закон), Влада Републике Србије (у даљем тексту: Оснивач), директор Јавног предузећа за подземну експлоатацију угља „Ресавица“ (у даљем тексту: Послодавац), Синдикат радника Јавног предузећа за подземну експлоатацију угља, Ресавица, са седиштем у Ресавици, ул. Петра Жалца бр. 2 и Синдикат Јавног предузећа за подземну експлоатацију угља „Ресавица“ „Независност“ са седиштем у Ресавици, ул. Петра Жалца бр. 2 (у даљем тексту : Репрезентативни синдикати), закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ПОДЗЕМНУ ЕКСПЛОАТАЦИЈУ УГЉА

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца за Јавно предузеће за подземну експлоатацију угља (у даљем тексту : Колективни уговор), у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу за подземну експлоатацију угља, поступак измена и допуна овог Колективног уговора, међусобне односе уговорних страна, међусобне односе Послодавца и репрезентативних синдиката и друга питања од значаја за запослене.

Колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена Колективним уговором, примењују се одредбе закона, уговора о раду и друга акта Послодавца.

Синдикат учествује у изради општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорност запослених, организација и систематизација послова, као и питања из области безбедности, заштите здравља на раду и решавање стамбених потреба запослених и посебним споразумом између пословодства ЈП ПЕУ и Синдиката се дефинишу акти за које је неопходна сагласност Синдиката.

У случају да послодавац оснује посебан правни субјект, на запослене у том правном субјекту, најмање 1 годину од дана оснивања, примењују се одредбе закљученог Колективног уговора, осим ако пре истека тог рока, истекне време за које је закључен Колективни уговор или се закључи нови Колективни уговор за новоосновани правни субјект.

Послодавац ће у случају престанка рада друштва из претходног става у раздобљу од 1 године од дана оснивања преузети на рад све раднике тог друштва и са њима закључити уговоре о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђује се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се радна места за распоређивање особа са инвалидитетом, односно запослених са преосталом радном способношћу и број извршилаца.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Члан 4.

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

Послодавац обавештава Синдикат о броју извршилаца и броју запослених код Послодавца по истеку полугодишња и пословне године.

Послодавац је у обавези да, у складу са захтевима радног места, сва упражњена или новоформирана радна места попуни премештајем запослених унутар предузећа, ако то не ремети процес рада, на следећи начин:

- 1) премештајем запосленог унутар организационог дела предузећа, у којем се врши попуњавање;
- 2) ако нема запосленог који поседује тражену стручну спрему, премештајем запосленог који испуњава услове, из најближег организационог дела предузећа;
- 3) премештајем запосленог у оквиру предузећа, ценећи принцип удаљености, у складу са чланом 76. овог Колективног уговора.

Ако не постоји могућност попуњавања упражњеног или новоформираног радног места на начин из става 3. овог члана, попуњавање се врши запошљавањем нових радника.

Члан 5.

Код заснивања радног односа, Послодавац даје приоритет, уважавајући принцип недискриминације следећим кандидатима:

- лицу које је члан уже породице запосленог који је умро због последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса и услова рада и природе посла који запослени обавља
- у случају смрти запосленог који је једини хранилац породице, послодавац може да закључи уговор на неодређено време са брачним другом или са једним дететом преминулога, уколико упуте такав захтев послодавцу,
- лицу коме се експропришу непокретности у корист Послодавца и члановима његове уже породице.

III УГОВОР О РАДУ

Члан 6.

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени. Уговором о раду заснива се радни однос и уређују међусобна права, обавезе и одговорности запосленог и Послодавца у складу са Законом и другим прописима, Колективним уговором и другим актима Послодавца.

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

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

У случају из става 3. овог члана примењује се Закон, или овај Колективни уговор.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 7.

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

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

- на радном месту где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна недеља траје 5 дана,
- на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама, при чему се под сменским радом подразумева рад у две (по 12 сати), или више смена (по 6 или 8 сати) у току радног дана, када на истим средствима за рад раде наизменично најмање два запослена, или две групе запослених, при чему измена смена може бити континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

2. Прековремени рад

Члан 8.

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

Решење о прековременом раду Послодавац није дужан да достави у случају више силе и у другим случајевима када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице, али је Послодавац дужан, да у таквом случају, налог о прековременом раду достави у року од 24 часа од дана отпочињања прековременог рада. Послодавац је дужан да за прековремени рад обезбеди запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и повратно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, нити прековремени рад може да траје дуже од осам часова недељно.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са Законом, не може се одредити прековремени рад на тим пословима.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност. Самохрани родитељ, који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

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

Члан 9.

Послодавац је дужан да обавештава синдикате о прековременим часовима оствареним у предузећу, о пословима и разлозима који су условили потребу за прековременим радом у предузећу, као и о извршеним организационо-кадровским променама у циљу смањења прековременог рада, на захтев репрезентативних синдиката.

Обавештење из става 1. овог члана директор је дужан да достави у писаној форми до десетог у месецу за прековремени рад остварен у претходном месецу.

3. Скраћено радно време

Члан 10.

Радно време запосленог који ради на тешким, посебно напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом или општим актом на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: послови са повећаним ризиком), скраћује се радно време сразмерно штетном дејству посебних услова рада на здравље и радну способност запосленог, зависно од организације и технологије рада.

Послове са скраћеним радним временом и дужину скраћеног радног времена утврђује Послодавац, у складу са законом и другим прописима.

Послодавац је обавезан да на захтев Синдиката покрене поступак оцене оправданости скраћивања радног времена, односно сноси трошкове стручне анализе у складу са законом.

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

4. Прерасподела радног времена

Члан 11.

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

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са Законом и овим Уговором.

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

Оверу остварених часова за прерасподелу радног времена врши овлашћени руководиоца.

Запосленом који ради у прерасподели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора обезбедити у обиму утврђеним Законом, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време (ако је то за запосленог 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.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 12.

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

1. Одмор у току дневног рада

Члан 13.

Запослени који ради пуно радно време, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се урачунава у радно време.

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

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

2. Дневни одмор

Члан 14.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом и овим Колективним уговором није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 15.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време из члана 15. овог Колективног уговора, ако Законом и овим Колективним уговором није друкчије одређено.

Изузетно од става 1. овог члана запослени који због обављања посла у различитим сменама или прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у

ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, запосленом се мора обезбедити одмор у трајању од 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 16.

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

1) по основу сложености послова, и то:

- | | |
|--|--------------------|
| (1) за послове на радним местима НК и ПК радника | један радни дан; |
| (2) за послове КВ радника | два радна дана; |
| (3) за послове са средњом стручном спремом | три радна дана; |
| (4) за послове са вишом стручном спремом и ВКВ радника | четири радна дана; |
| (5) за послове са високом стручном спремом | пет радних дана. |

2) по основу услова рада, и то:

- | | |
|---|--------------------|
| (1) 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, ако за њих није уведено скраћено радно време или бенефицирани радни стаж | четири радна дана; |
| (2) рад на пословима на којима је уведен бенефицирани радни стаж или скраћено радно време, а раде ван јаме | пет радних дана; |
| (3) запослени који због потребе процеса рада повремено обављају рад у јами пет радних дана; | |
| (4) запослени који због потребе процеса рада обављају рад у јами са непуним радним временом | шест радних дана; |
| (5) запослени који због потребе процеса рада обављају рад у јами са пуним радним временом | осам радних дана. |

3) по основу стажа осигурања, и то:

- | | |
|------------------------|-------------------|
| (1) до десет година | један радни дан; |
| (2) од 10 до 20 година | два радна дана; |
| (3) од 20 до 30 година | три радна дана; |
| (4) преко 30 година | шест радних дана; |

4) инвалиду рада, односно војном инвалиду и запосленом који болује од професионалног обољења

три радна дана;

- | | |
|---|--------------------|
| 5) родитељу са једним или више деце до 14 година старости | два радна дана; |
| 6) за допринос у раду, по предлогу непосредног руководиоца | до три радна дана; |
| 7) самохраном родитељу детета до 18 год. живота | два радна дана. |
| 8) запосленом са дететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом | три радна дана: |
| 9) имаоцу донорске картице | три радна дана: |

Ако би запосленом применом критеријума из става 1 овог члана годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи домор у трајању од 30 радних дана.

Запослени који ради на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем или на пословима са скраћеним радним временом, годишњи одмор може трајати, применом критеријума из става 1 овог члана, најдуже 40 радних дана.

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

Члан 17.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се на основу плана коришћења годишњег одмора који Послодавац доноси најкасније до краја јануара за текућу годину.

План коришћења годишњег одмора доноси се по претходно обављеним консултацијама са запосленима.

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

Запосленом се доставља решење о коришћењу годишњег одмора у роковима и на начин прописан Законом.

Ако се запосленом решење доставља у електронској форми, запослени је дужан да потврди пријем решења без одлагања, уколико то дозвољавају технички услови.

Датум потврде пријема решења из става 3. овог правилника сматра се датумом доставе решења и у случају када запослени накнадно тражи личну доставу решења.

Запослени може да користи годишњи одмор у непрекидном трајању или у деловима, у складу са Законом.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Запослени може да користи годишњи одмор из два дела, с тим да први део у трајању од најмање две радне недеље користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да одобри коришћење годишњег одмора у више делова, у складу са Законом.

Запосленом се мимо плана коришћења годишњег одмора може одобрити одмор на његов захтев, уз сагласност непосредног руководиоца.

Члан 18.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационој јединици Послодавца, решење о коришћењу годишњег одмора, које садржи период коришћења годишњег одмора и списак запослених може се објавити на огласној табли, најмање 15 дана пре термина одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о колективном годишњем одмору сматра се урученим запосленом даном његовог објављивања.

У случају коришћења колективног годишњег одмора, код Послодавца или у организационој јединици послодавца, запослени може искористити преостали део годишњег одмора, према критеријумима утврђеним у складу са овим Колективним уговором.

5. Плаћено одсуство

Члан 19.

Запослени има право на плаћено одсуство у календарској години, у следећим случајевима:

- | | |
|---|--------------------|
| 1) због ступања запосленог у брак дана; | пет радних дана; |
| 2) порођаја супруге | пет радних дана; |
| 3) у случају тешке болести члана уже породице дана; | пет радних дана; |
| 4) добровољног давања крви (за свако добровољно давање крви) рачунајући и дан давања крви; | три радна дана |
| 5) добровољног давања ткива (за свако добровољно давање ткива) дана; | три радна дана |
| 6) смрти члана уже породице запосленог дана; | пет радних дана; |
| 7) због селидбе | два радна дана; |
| 8) заштите и отклањања последица изазваних елементарним непогодама дана; | три радна дана; |
| 9) припреме за одлазак на одслужење војног рока | два радна дана; |
| 10) учествовање на спортским и културним такмичењима у екипама предузећа, уз сагласност непосредног руководиоца | три радна дана; |
| 11) за време рекреативног одмора, ако га упути синдикална организација у циљу превенције инвалидности или за време рехабилитације на коју је упућен по писаној препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси предузеће или надлежни синдикат | - пет радних дана. |

Чланом уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци и стараоци.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању од 10 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 4) и б) овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Запослени је дужан да уз захтев за коришћење плаћеног одсуства послодавцу достави одговарајући писани доказ којим доказује оправданост плаћеног одсуства.

Рок из претходног става може се изузетно продужити уколико је достављање писаног доказа условљено издавањем одговарајуће документације од стране надлежног органа, с тим да је запослени одмах по издавању таквог документа дужан да исти без одлагања достави послодавцу.

У случају да запослени буде одбијен од стране надлежне здравствене организације за добровољно давање крви, запосленом не следује плаћено одсуство, а начин правдања изостанка са рада по овом основу регулише се у договору са послодавцем.

Члан 20.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство и ради образовања и стручног усавршавања, у складу са годишњим програмом стручног усавршавања и образовања, и то:

- | | |
|--|-------------------|
| 1) за полагање стручног испита | два радна дана; |
| 2) за полагање правосудног испита | пет радних дана; |
| 3) за стручно усавршавање за потребе предузећа | за време трајања. |

Члан 21.

Запослени користи плаћено одсуство у време када наступе случајеви из чланова 19. и 20. овог Колективног уговора.

6. Неплаћено одсуство

Члан 22.

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

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

Неплаћено одсуство може се одобрити ако се тиме не омета редовно обављање процеса рада у предузећу.

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

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Општа заштита

Члан 23.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, подзаконским актима, Актом о процени ризика и овим Колективним уговором.

Безбедност и заштита здравља на раду јесте обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуну физичку, психичку и социјалну сигурност запослених.

Члан 24.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако по налазу надлежног лекара за оцену радне способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад може да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Послови са повећаним ризиком

Члан 25.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

1) штетности по здравље запосленог (неповољни микроклиматски услови; повећана бука и вибрације; штетни гасови, паре и аеросоли; штетна зрачења - електромагнетно, ултравиолетно, инфрацрвено и јонизујуће зрачење; физичко и психофизиолошко оптерећење, биолошке штетности и др.),

2) присутних ризика у раду (рад на висини, под земљом или водом, под напонам или у близини делова под напонам, са флуидима под притиском, са експлозивом, рад са оружјем отровним или нагризајућим материјама и др.) и других критеријума утврђених у Акту о процени ризика.

Члан 26.

Послодавац је дужан да измени Акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада, као и у случају формирања новог радног места.

Члан 27.

Запослени је дужан да води рачуна о сопственој безбедности и здрављу на раду, као и о безбедности и здрављу на раду других лица на која може да утиче његов рад у складу са обуком за безбедан и здрав рад која се обавља код послодавца и упутствима за безбедан и здрав рад, које прописује Послодавац.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад, хемијске и друге материје, правилно користи личну заштитну опрему, са опремом пажљиво рукује и да је након коришћења врати на место намењено за њено чување.

Запослени је дужан да пре почетка рада, прегледа своје радно место, укључујући и средства за рад која користи, као и личну заштитну опрему и да у случају уочених недостатака извести послодавца односно овлашћено лице.

Запослени је дужан да након завршетка рада, прегледа своје радно место и средства за рад и иста остави у стању у коме не угрожавају друге запослене.

Запослени не сме да самовољно искључује, мења или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад.

Уколико се запослени не придржава дужности из става 1. , 2., 3., 4., 5 овог члана, Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду на основу члана 85. став 1. тачка 3. овог Колективног уговора.

Члан 28.

Послодавац је дужан да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан рад и да донесе одговарајуће упутство за сваки део технолошког процеса рада, које је саставни део програма оспособљавања запослених. Обука запослених за безбедан рад и провера оспособљености запослених на пословима са повећаним ризиком, врши се у складу са законом.

Послодавац је дужан да запосленог у току оспособљавања за безбедан и здрав рад упозна са свим врстама ризика на пословима на које га распоређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду у складу са Актом о процени ризика.

Члан 29.

Послодавац је дужан да организује, спроводи и унапређује послове безбедности и здравља на раду.

Запослени који руководи процесом рада је одговоран за организацију, спровођење и контролу прописаних мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада, а у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и Актом о процени ризика.

Члан 30.

Послодавац је дужан, у сваком случају, да благовремено запосленом обезбеди и преда на употребу средства и опрему личне заштите која му припадају по Акту о процени ризика.

Средства и опрема личне заштите која припадају запосленом морају да буду у складу са важећим стандардима.

Послодавац је обавезан да свим запосленима обезбеди одговарајуће услове за рад, одговарајућа средства за рад, а све у складу са важећим стандардима и правилима струке за радни простор, налазима медицине рада и елаборатима о условима рада за специфичне послове (микроклима, вештачко осветљење, аерозагађење, бука и вибрација).

Члан 31.

Послодавац спроводи одлуке надлежних државних органа о утврђивању послована којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж).

Члан 32.

Запослени код Послодавца образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има седам чланова, од којих три члана предлаже Послодавац, а четири члана предлаже Синдикат из редова запослених.

Мандат чланова Одбора траје четири године. За време трајања мандата чланова Одбора Послодавац и Синдикат имају право да предложи опозив својих чланова и именовање нових чланова Одбора.

Члан 33.

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

Одбор доноси пословник о раду.

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

Члан 34.

Одбор у оквиру свог делокруга обавља следеће активности:

1) прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења мера заштите радне средине и здравствене превентиве заштите, на основу чега покреће и усмерава мере и активности и утврђује предлоге за унапређење стања у овим областима,

2) анализира извршене периодичне прегледе машина и уређаја и испитивања хемијских и физичких штетности и микроклиме у радним срединама, предлаже ванредна испитивања, односно контролу максимално дозвољених концентрација штетних материја на пословима опасним и штетним по здравље запослених и предлаже одговарајуће мере,

3) предлаже, односно захтева од Послодавца, увођење превентивних мера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мере у циљу обезбеђења хуманих услова рада,

4) покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада, односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређења безбедности и здравља на раду запослених на овим пословима,

5) разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и претходних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе,

6) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите,

7) разматра повреде на раду и професионална обољења запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених,

8) разматра годишњи извештај са економским показатељима о стању заштите радне средине, безбедности и заштите здравља запослених на раду и о свом ставу обавештава Послодавца и Синдикат,

9) разматра предлоге одлука и општих аката послодавца, који битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту здравља запослених на раду и даје мишљење,

10) сарађује са одговарајућим инспекцијским органима по питањима из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,

11) прикупља информације о извршавању решења надлежних органа из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите;

12) захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду;

13) посредује у преговорима за накнаду штете коју претрпи запослени услед повреде на раду или професионалног обољења;

14) врши контролу и надзор над применом овог Колективног уговора из области безбедности и заштите здравља на раду;

15) члан Одбора може да учествује у поступку набавке у избору средстава и опреме личне заштите;

16) врши и друге послове из области безбедности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите.

О свом раду Одбор подноси извештај Послодавцу и Синдикату тромесечно.

Члан 35.

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

Члан 36.

Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених, а према програму Послодавца за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених, који се доноси и спроводи уз учешће синдиката.

Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених у току пословне године најмање у висини од 0,6 % годишњих зарада, исплаћених запосленима код Послодавца.

До доношења програма Послодавца из става 1. овог члана средства за превенцију радне инвалидности, рекреацију и рехабилитацију запослених уплаћиваће се на текући рачун репрезентативних синдиката.

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

Послодавац је дужан да сваке године организује и финансира систематске прегледе запослених и специфичне прегледе за запослене жене.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 37.

Зарада запосленог утврђује се уговором о раду у складу са Колективним уговором, а за лица која обављају послове директора у складу са одлукама надлежних органа Послодавца, у складу са законом.

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

Зарада се састоји од:

1. зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду.
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.)
3. других примања запосленог, у складу са уговором о раду и Колективним уговором.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 38.

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

- Основне зараде.
- Дела зараде за радни учинак.
- Увећане зараде.

Члан 40.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла радног места,
- вредности радног сата и
- месечног фонда остварених сати.

Члан 41.

Вредност радног сата износи 137, 36 динара у нето (без пореза и доприноса), односно 195,94 динара у бруто износу (са порезом и доприносима).

Ако се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног сата, уговорне стране су дужне да ступе у преговоре о повећању вредности радног сата.

Члан 42.

Коефицијент послова сваког радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада, у складу са методологијом за вредновање радних места и са табеларним приказом коефицијената радних места, који је саставни део овог колективног уговора – Прилог I Колективног уговора.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина које су потребне за обављање послова, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

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

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

Члан 43.

Основна зарада из члана 40. овог Колективног уговора може се, уговором о раду, утврдити у већем износу, за запослене из члана 78. овог Колективног уговора.

Члан 44.

Основ за утврђивање зараде по основу радног учинка запосленог је: радни учинак запосленог (индивидуална норма и оцена резултата рада).

Члан 45.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу техничких норматива за резултате рада који се могу егзактно мерити (за рад у норми), или на основу оцене резултата рада.

На основу оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно изнад стандардног може се увећати до 20%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног може се умањити до 10%.

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

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

Поред случајева из става 3. овог члана става сматра се да је запослени, као непосредни руководилац, остварио већи радни учинак од стандардног ако:

- 1) својим радом унапреди организацију рада, планирање и програмирање послова и задатака и допринесе њиховом извршењу;
- 2) својим радом допринесе управљању имовином предузећа, побољшању квалитета одржавања и коришћења капацитета, уштедама у трошковима пословања;

3) својим радом и залагањем у обезбеђењу материјалних, финансијских, техничких и других услова за рад, допринесе успешном остварењу послова и радних задатака предузећа;

4) својим радом допринесе унапређењу заштите на раду, стручном образовању радника и њиховој здравственој и социјалној заштити, као и другим облицима хуманизације рада у предузећу.

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

- 1) током месеца оствари значајно мањи обим послова од планираних;
- 2) поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је значајно испод стандардног за ту врсту послова у предузећу;
- 3) значајан део послова не обави у року;
- 4) значајно премашује планиране стандарде и нормативе трошкова.

Радни учинак запосленог у смислу ст. 3. - 5. овог члана оцењују се на основу критеријума за оцену резултата рада запослених у предузећу, актом Послодавца, који треба донети у року од 30 дана од дана потписивања колективног уговора, уз сагласност Синдиката.

Поред случајева из става 5. овог члана, сматра се да је запослени који обавља руководеће послове остварио мањи учинак од стандардног ако:

- 1) у складу са законом, уговором о раду и општим актима предузећа благовремено и квалитетно не утврди послове и радне задатке запослених чији рад организује и координира;
- 2) не организује рад на извршењу утврђених послова и радних задатака и не врши одговарајућу контролу њиховог извршења;
- 3) у оквиру својих овлашћења, обавеза и одговорности и могућности предузећа не обезбеди услове неопходне за успешно извршавање послова у организационој јединици којом руководи;
- 4) због пропуста у организовању и координирању рада организационе јединице не оствари планиране послове или не оствари стандардни квалитет у извршавању послова.

Члан 46.

Оцену резултата рада запосленог у писаној форми даје директор предузећа, на образложен предлог непосредног руководиоца организационе јединице у којој запослени обавља послове, односно другог руководиоца, у случају да запослени обавља послове по налогу тог руководиоца.

Директор предузећа, на захтев репрезентативних синдиката омогућиће увид у оцену резултата рада запосленог до десетог у месецу за претходни месец.

Члан 47.

Остварени резултати рада организационе целине оцењују се на основу оствареног обима производње и услуга у односу на обим предвиђен месечним производним планом (физички обим производње изражен у тонама).

“ Основна зарада запослених у организационом делу предузећа – рудник у саставу јавног предузећа, може се увећати или умањити до 3 % у зависности од оствареног месечног обима производње и услуга, и то ако:

1) организациони део предузећа пребаца месечни план производње и услуга зарада запослених у том делу увећава се за 0,5 индексних поена, за сваки проценат пребачаја плана;

2) организациони део предузећа не оствари месечни план производње и услуга зарада запослених у том делу умањује се за 0,5 индексних поена, за сваки проценат подбачаја плана.

Ако је организациони део предузећа састављен од више производних организационих јединица (јама или радна јединица), оцена резултата рада за сваку производну јединицу врши се посебно и може се разликовати имајући у виду остварени обим производње и услуга.

Одредбе овог члана не односе се на запослене којима се основна зарада обрачунава по основу техничких норматива резултата рада (за рад у норми).

Ако постоји разлика између планираних и остварених надница и других објективних разлога у организационом делу предузећа, корекција из става 2. неће се примењивати.

Оцену резултата рада организационих целина даје директор предузећа, на основу анализе месечног техничког извештаја рада организационог дела.

Члан 48.

Годишњим програмом пословања утврђује се посебан део финансијских средстава за исплату по основу доприноса пословном успеху послодавца на основу показатеља успешности. Коначни обрачун ових средстава врши се на крају године, а исплата се врши на начин и роковима утврђеним посебним актом између Послодавца и Синдиката.

Запослени могу да остваре учешћа у делу добити ако Послодавац у годишњем финансијском извештају искаже добит. Учешће у добити оствареној у пословној години утврђује се одлуком надлежног органа, уз сагласност оснивача, у складу са законом.

Увећана зарада

Члан 49.

Основна зарада запосленог увећава се у висини 0,5%, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - “минули рад”, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем. При обрачуну минулог рада, рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника као и код лица повезаних са послодавцем.

Основица за обрачун и исплату увећања зараде из става 1. овог члана је члан 38. овог Колективног уговора.

Основна зарада запосленог увећава се за:

- (1) рад у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани - за 150%;
- (2) рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - за 45%;
- (3) рад ноћу (између 22:00 и 06:00 часова наредног дана), - за 45%, осим уколико је овакав рад вреднован приликом утврђивања основне зараде
- (4) рад недељом – за 15%.
- (5) За обављање интервентних послова у специфичним и изузетно отежаним околностима, који су од посебног значаја за одржавање погонске спремности

постројења, које посебним актом одређује Директор предузећа, и то за време проведено на интервентном послу за сваки сат ефективног рада двоструки износ основне зараде који је запослени остварио по сату ефективног рада за тај месец.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 3. овог члана, проценат увећања зараде једнак је збиру процената по сваком од наведених основа за увећање зараде запосленог.

Члан 50.

Увећање основне зараде запосленог за рад у чети за спасавање, ватрогасној чети и остала сигурносна дежурства утврђује се Правилником о раду службе спасавања, који се доноси најкасније 30 дана од дана потписивања овог Колективног уговора.

Сваком члану службе спасавања припада увећање основне зараде за рад на основу функције коју обавља у служби спасавања.

Увећање основне зараде члана чете за спасавање обрачунава се „вредност радног сата x 41“ и чини основу 1,000 (1,000 – коефицијент обичног члана чете) за сва остала увећања основне зараде по основу рада у служби спасавања, која се исплаћује на месечном нивоу.

Осталим члановима службе спасавања увећање основне зараде израчунава се као производ основице из претходног става и коефицијената у чети по функцији коју обављају:

- Старешина службе спасавања ЈП ПЕУ	1,300
- Заменик старешине службе спасавања ЈП ПЕУ	1,200
- Инструктор	1,100
- Лекар	1,000
- Инструментар	1,000
- Старешина чете рудника	1,200
- Заменик старешине чете рудника	1,100
- Вођа екипе	1,050
- Члан чете	1,000
- Приправник у чети	0,800
- Командир ватрогасне јединице	0,550
- Заменик командира ватрогасне јединице	0,530
- Члан ватрогасне јединице	0,500

Увећање основне зараде исплаћује се под условом да је члан службе спасавања присуствовао једној теоретској и једној практичној вежби у трајању од по четири часа.

За сваки сат учествовања у интервенцији, члану службе спасавања припада увећање основне зараде у износу 1/16 од припадајућег коефицијента у чети из става 4 овог члана.

Члан 51.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду.

3. Накнада зараде

Члан 52.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуства са рада у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) коришћења плаћеног одсуства,
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су нерадни, у складу са законом,
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код Послодавца, органа Синдиката и Савеза синдиката у својству члана и сусретима радника,
- 5) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, односно Послодавца, због необезбеђивања услова за безбедан рад и заштиту здравља на раду, услед чега може доћи до угрожавања живота и здравља запослених и других лица,
- 6) за време војне вежбе и одазивања на позив војних, судских и других државних органа, ако то законом није другачије одређено.

Члан 53.

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

- 1) 65 % просечне зараде у претходних 12 месеци, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци ако је привремена спреченост за рад проузрокована професионалном болешћу, канцерогеним обољењем или повредом на раду, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и овим Колективним уговором,

Члан 54.

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

- 1) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада, ради посебне неге детета.

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

Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% од основице за обрачун накнаде за време прекида процеса рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу

са законом.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци у случајевима:

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

Члан 57.

Зарада се исплаћује у два приближно једнака дела и то најкасније до тридесетог у месецу за претходни месец.

Запосленом се, приликом исплате другог дела зараде, доставља коначан обрачун зараде и накнаде зараде за тај месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Запосленом се обрачун зараде може доставити и електронским путем.

Запослени има право да у случају исплате зараде за коју сматра да није адекватна достави послодавцу рекламацију у писаној форми, а уколико се утврди је рекламација основана, запосленом се евентуални преостали износ зараде исплаћује уз исплату зараде која следећа доспева за исплату.

4. Накнада трошкова

Члан 58.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини стварних трошкова превоза, а према пријављеној адреси на дан закључења уговора о раду, на релацијама на којима послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Запосленом који има право на накнаду трошкова превоза ови трошкови исплаћују се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају за долазак на рад и повратак са рада и то на релацији место организованог превоза према пријављеном пребивалишту до адресе послодавца на којој запослени ради, не укључујући релацију од кућне адресе запосленог до аутобуског стајалишта, односно не укључујући релацију аутобуско стајалиште – кућна адреса запосленог.

Каснија промена адресе не обавезује Послодавца да запосленом повећа износ накнаде трошкова превоза запосленом.

У случају да Послодавац запосленом исплаћује новчани износ у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, Запослени је дужан да исплату правда картом за превоз најкасније до краја текућег месеца за претходни месец. Уколико не поступи на овај начин Послодавац може обуставити исплату и тражити повраћај неоправданих средстава.

Запосленима, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, који, на релацијама на којима послодавац није обезбедио сопствени превоз као и запосленима који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, нити сопствени превоз послодавца, већ користе сопствено моторно возило, имају право на накнаду трошкова превоза за дане проведене на раду, према релацији коју користе најкраћим путем, по пређеном километру у висини 15% цене литра погонског горива које користе, а највише до износа месечне претплатне карте у јавном саобраћају према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем.

Захтев за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада мора да садржи и потпис његовог претпостављеног којим се потврђује тачност унетих података у захтев.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) време проведено на службеном путу у земљи, у висини трошкова пута и трошкова ноћења, највише до износа цене за ноћење у хотелу А и Б категорије, према приложеном рачуну;
- 2) "Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану за време проведено на службеном путу у земљи, дневно у висини 2% просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике (пуна дневница за службени пут у земљи од 12 часова), која дневница не може бити виша од неопорезивог износа за службени пут у земљи и која се може пропорционално смањити по броју часова проведених на службеном путу у земљи (за 8 часова и 4 часова проведених на службеном путу у земљи).
- 3) време службеног пута у иностранство, у складу са подзаконским прописима Владе Републике Србије;

Члан 60.

Запослени има право на дневну накнаду повећане трошкове рада на терену и боравка на терену (теренски додаток) у висини 2% просечне зараде по запосленом исплаћене у претходном месецу у предузећу.

Уколико послодавац запосленом обезбеди превоз до места рада на терену, смештај и исхрану висина теренског додатка умањује за износ трошкова смештаја који обезбеђује послодавац.

Радам на терену сматра се рад који захтева непрекидно одуство запосленог ван места где ради, ван седишта послодавца, као и рад ван организационог дела где запослени ради.

Накнада из става 1. овог члана исплаћује се само за дане ефективног рада запосленог на терену.

У случају исплате теренског додатка, обрачунски листић зараде запосленог садржи ставку "теренски додаток" и не може истовремено садржати и ставку "топли оброк" имајући у виду да ставка "теренски додаток" већ садржи накнаду и за исхрану (топли оброк).

Члан 61.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану на основу ефективно проведених часова рада у висини 300 динара (без пореза и доприноса) за 8 часова рада, односно 37,5 динара

по часу, као и право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 10.128,72 динара годишње (без пореза и доприноса).

Уколико се у току године побољшају финансијски ефекти у ЈП ПЕУ (повећање цене угља, повећање производње или смањење трошкова производње), Синдикат и Послодавац могу споразумно утврдити и већи износ топлог оброка и регреса, у ком случају су уговорне стране дужне да ступе у преговоре за закључење измена и допуна овог Колективног уговора.

5. Друга примања

Члан 62.

Заслужени има право на отпремнину при одласку у пензију у складу са законом, у висини 1,67 зараде коју би заслужени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, или три просечне зараде на нивоу Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то повољније за заслуженог.

Члан 63.

Заслуженом се може одобрити једном годишње зајам за набавку огрева, и за друге намене на предлог Синдиката.

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

Одлуком о одобравању зајма утврђује се, висина зајма, почетак отплате зајма и рок враћања зајма, који не може бити дужи од 12 месеци.

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

Члан 64.

Послодавац може да:

- обезбеди пригодан поклон рударима приликом одласка у пензију,
- обезбеди деци заслужених до навршених 10 година живота пригодан поклон за Нову годину, до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 65.

Заслужени има право на јубиларну награду за време проведено у радном односу у предузећу, и то за:

- 1) десет година непрекидног рада – у висини 0,40 просечне месечне зараде исплаћене у предузећу у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- 2) двадесет година непрекидног рада – у висини 0,80 просечне месечне зараде исплаћене у предузећу у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- 3) тридесет година непрекидног рада – у висини 1,20 просечне месечне зараде исплаћене у предузећу у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Под прекидом рада у предузећу не сматра се време служења војног рока, као и време коришћења неплаћеног одсуства из члана 23. овог колективног уговора.

Непрекидни рад пре наступања случајева и непрекидни рад после престанка случајева из става 2. овог члана рачуна се као непрекидан рад у предузећу.

Исплата јубиларних награда из става 1. тачка 1., 2., 3. врши се према тренутним финансијским могућностима предузећа, а најкасније у року од годину дана од дана стицања права на јубиларну награду.

Члан 66.

У случају смрти запосленог или члана његове уже породице, послодавац обезбеђује:

1) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова погребних услуга (погребна опрема, превоз, штампање плаката), до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана који се утврђује за помоћи за случај смрти запосленог;

2) једнократну новчану помоћ – у висини просечне месечне зараде по запосленом остварене у претходном месецу у предузећу.

У случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, предузеће обезбеђује једнократну помоћ породици у висини троструке месечне зараде за месец који претходи месецу у којем се врши исплата помоћи и сноси трошкове сахране.

Чланом уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

У случају смрти запосленог, предузеће преузима обавезу да стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању у Републици Србији, односно до навршене 26 године живота сходно позитивним прописима Републике Србије.

Висина стипендије из става 4. овог члана утврђује се за:

1) осмогодишње школовање – у висини 20% просечне зараде исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи месецу исплате стипендије;

2) средње образовање – у висини 25% просечне зараде исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи месецу исплате стипендије;

3) више и високо образовање – у висини 30% просечне зараде исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи месецу исплате стипендије.

Члан 67.

Послодавац исплаћује запосленом помоћ у висини просечне месечне зараде код Послодавца који претходи месецу исплате због претрпљене штете у породичном домаћинству, у коме живи запослени, настале услед елементарних непогода (поплава, клизиште, земљотрес и др).

Послодавац може исплатити солидарну помоћ запосленима и у другим случајевима када оцени да је та помоћ неопходна.

Одлуку о висини солидарне помоћи из става 2. овог члана, начину и динамици исплате, доноси директор Јавног предузећа, у складу са средствима планираним годишњим програмом пословања.

Члан 68.

Послодавац је дужан да под једнаким условима осигура запослене за случај смрти, последица незгоде на раду и у вези са радом и дневне накнаде на име болничких трошкова због медицинске интервенције и дневне накнаде због умањених прихода насталих због болничког лечења.

Члан 69.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва уређују се уговором између предузећа и запосленог.

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 70.

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

Члан 71.

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

- 1) премештај на друге послове у ЈП у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова;
- 2) преквалификацију или доквалификацију, са одговарајућом обуком за премештај на друге послове код послодавца или прелазак на рад код другог послодавца;
- 3) споразум о престанку радног односа са применом подстицајних мера за samozapošljavanje и отварање нових радних места.

Члан 72.

Споразумом између Директора ЈП ПЕУ и Синдиката утврдиће се критеријуми који ће се уважити приликом утврђивања евентуалних вишкова запослених и посебна заштита одређених социјалних категорија, као и друга права запослених који су вишак.

Висина отпремнице коју је Послодавац дужан да пре отказа уговора о раду исплати запосленом који је вишак, утврђује се анексом овог Колективног уговора.

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

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

Не може се запосленом отказати уговор о раду као технолошком вишку до закључивања Споразума из става 1. овог члана и доношења програма за решавање вишка запослених

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 73.

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

Директор предузећа покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована предузећу и одређује комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Комисија из става 2. овог члана броји три члана, од којих је један члан представник синдиката, чији је запослени члан.

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

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређују се начин и рок за накнаду штете.

Члан 74.

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

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, покрене се поступак пред надлежним судом.

Члан 75.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, предузеће је дужно да му надокнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором.

Уз захтев за накнаду штете из става 1. овог члана запослени подноси одговарајуће доказе да је штета настала.

О захтеву за накнаду штете одлучује директор предузећа, на предлог комисије у чији састав улази представник синдиката, чији је запослени члан, која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог, постојање одговорности предузећа или другог запосленог у предузећу за насталу штету и висину штете.

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

Х. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Премештај у друго место рада и друге послове

Члан 76.

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

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

- 1) ако се делатност Послодавца обавља и у местима ван седишта Послодавца или његовог организационог дела и
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мање од 50 км у једном правцу, или је место у које се запослени распоређује на територији исте или суседне општине, односно града, а организован је редован превоз

који омогућава благовремени долазак запосленог на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада за превоз у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Члан 77.

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

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

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

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 3. Овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао с кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Члан 78.

Запослени који ради на радним местима на којима су услови рада нарочито тешки, напорни и штетни за здравље (у јами), за које послове је утврђен стаж са увећаним трајањем (бенефиција радног места 12/18), а који наврши 40 година стажа осигурања, има право да на лични захтев буде премештен на друго радно место ван јаме или у јами где услови рада захтевају мање физичке напоре, у складу са потребама процеса рада.

Права и обавезе запосленог из става 1. овог члана биће регулисана уговором о раду, у складу са одредбама члана 43. овог Колективног уговора.

Члан 79.

Запосленој особи са инвалидитетом Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла према његовој преосталој радној способности.

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

Члан 80.

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

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 81.

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

- 1) ако је у интересу Послодавца да запослени радом код другог Послодавца стекне нова знања и искуства,

- 2) рада на одређеном пројекту за потребе Послодавца,
- 3) рада на изградњи, ревитализацији и инвестиционом одржавању енергетских и рударских постројења или пружања одговарајуће стручне помоћи другом Послодавцу, у складу са Уговором о пословно-техничкој сарадњи.

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

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

XI. РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 82.

Актом о решавању стамбених потреба запослених, регулисаће се употреба средстава од продатих, откупљених станова и станова у закупу и других извора која ће се преваходно користити за давање зајмова запосленима за решавање њихових стамбених потреба, у складу са прописима.

XII. ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 83.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева утврђених Законом и следеће повреде радних обавеза и то:

- 1) ако не извршава или неблаговремено извршава радне обавезе;
- 2) незаконито располагање средствима;
- 3) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, заштити животне средине и заштити на раду, као и не предузимању мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине, ако је та повреда угрозила живот или здравље људи или имовину веће вредности или ако је довела до повреде на раду запослених или ако је проузрокована материјална штета Предузећу;
- 4) одбијање запосленог да обавља послове на којима ради или одбијање наложених послова, ако запослени нема оправданог разлога за одбијање;
- 5) неовлашћена послуга средствима рада повереним запосленом за обављање послова радног места;
- 6) неодговорно и ненаменски коришћење средстава за рад, ако је запослени тиме уништио или оштетио средство рада чиме је предузећу нанео материјалну штету;
- 7) организовање политичких странака у предузећу и бављење политичким радом у предузећу;
- 8) употреба или стављање у дејство ватреног или хладног оружја или оружја у намери да се други лиши живота или да му се нанесу телесне повреде, у кругу пословног простора или у пословним-радним просторијама предузећа, осим ако се ови предмети користе у складу са законом и другим прописима у обављању послова радног места, ако се то претходно утврди у судском поступку или у поступку пред другим надлежним органом;
- 9) противправно присвајање имовине послодавца (крађа), ако се то претходно утврди у судском поступку или у поступку пред другим надлежним органом;
- 10) противправно прибављање себи или другом материјалне користи у вези са радом, ако се то претходно утврди у судском поступку или у поступку пред другим надлежним органом;

- 11) прикривање оштећења средстава за рад од стране запосленог који ради или управља тим средствима или врши технички преглед истих;
- 12) примање поклона или других погодности у вези са радом (примање мита), ако се то претходно утврди у судском поступку или у поступку пред другим надлежним органом;
- 13) давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа, да би се послодавац навео да потпише незаконити акт, да предузме одређену штетну радњу или да призна некое одређено право које му не припада;
- 14) нетачно евидентирање и приказивање резултата рада, у намери да се себи или другоме прибави неосновано увећање зараде или веће право из радног односа;
- 15) фалсификовање новчаних и других докумената на раду или у вези са радом;
- 16) уколико се утврди да је запослени приликом заснивања радног односа доставио фалсификовану документацију, ако се то претходно утврди у судском поступку или у поступку пред другим надлежним органом;
- 17) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца;
- 18) прикривање извршене повреде радне обавезе;
- 19) ако је запослени затечен да спава за време радног времена;
- 20) ако је запослени на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао штету на имовини и средствима рада у Предузећу;
- 21) уколико запослени без оправданог разлога одбије да ради прековремено у случајевима предвиђеним Законом и општим актом послодавца;
- 22) уколико запослени не достави послодавцу дознаке о привременој спречености за рад до 5-ог у месецу за претходни месец.
- 23) не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу чл. 103. Закона.

Члан 84.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених Законом, и у следећим случајевима:

- 1) ако дође на рад под дејством алкохола или других опојних средстава или уколико употребљава алкохол или опојна средства у току радног времена или ако одбије да се подвргне алко тесту и нарко тесту у предузећу на позив послодавца на начин предвиђен овим Колективним уговором и другим актом послодавца, као и ако одбије да се подвргне алко и нарко тесту у овлашћеној здравственој установи коју одреди послодавац;
- 2) ако одбије да се подвргне лекарском прегледу ради утврђивања радне способности у следећим случајевима:
 - у случају да послодавац тражи оцену радне способности запосленог из оправданих разлога по прописима о пензијском и инвалидском осигурању,
 - у случају привремене спречености за раду у смислу Закона о здравственом осигурању,
 - ради утврђивања заразне болести, односно када се сумња на њу, из оправданих разлога, уколико се на тај начин може угрозити здравље и безбедност осталих запослених на раду;
- 3) ако својим понашањем омета друге запослене да раде;
- 4) спречавање овлашћеног органа контроле у извршавању послова;
- 5) ако се недолучно понаша према запосленима, непосредним и другим руководиоцима, странкама и другим лицима ангажованим на раду у предузећу;
- 6) изазивање нереда и учествовање у тучи на радном месту и у кругу Предузећа за време радног времена;

- 7) одбијање извршења налога издатог ради обезбеђивања минимума процеса рада, утврђеног од стране послодавца за време штрајка или обуставе рада у складу са Законом и општим актом послодавца;
- 8) спречавање запосленог да учествује у штрајку или присиљавање запосленог да не учествује у штрајку;
- 9) напуштање места рада у сменском раду пре доласка запосленог из следеће смене;
- 10) неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана;
- 11) неоправдано изостајање са посла седам радних дана са прекидима у току календарске године;
- 12) неоправдано закашњивање на посао пет радних дана у току шест месеци;
- 13) самоиницијативни одлазак са рада пре завршетка радног времена пет пута у току шест месеци;
- 14) ако се не региструје у електронски систем евиденције радног времена у складу са актом послодавца који регулише ову област;
- 15) непридржавање одредби акта послодавца о коришћењу, чувању и употреби картице за електронско евидентирање;
- 16) ако се немарно односи према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;
- 17) ако пасивно обавља радне задатке;
- 18) злоупотреба својства запосленог код послодавца, ради обављања приватних послова;
- 19) обављање приватних послова у просторијама послодавца;
- 20) ако неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др. а што има за последицу оштећење ствари и робе;
- 21) ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 1) и 2) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

Члан 85.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до пет радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 10% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном периоду од шест месеци, почев од дана учињене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

XIII. ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 86.

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду, које треба да садржи основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени има право да се у писаној форми изјасни о наводима из упозорења за отказ

уговора о раду у року од најмање осам радних дана од дана пријема упозорења.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из става 2. овог члана

XIV. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 87.

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

Забрана конкуренције из става 1. Овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Члан 88.

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

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

XV. ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 89.

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

Члан 90.

Видови стручног оспособљавања и стручног усавршавања, уколико то захтева процес рада, који се реализују на терет Послодавца, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и стручног усавршавања, могу бити:

- Стицање искустава у земљи и иностранству;
- Стицање и усавршавање знања страних језика;
- Обуке и курсеви;
- Школовање за стицање вишег степена стручне спреме;
- Специјализација;
- Преквалификација и доквалификација.

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

Послодавац у складу са финансијским могућностима и годишњим програмом пословања, планира и организује посете привредним субјектима ради размене искустава

XVI. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 91.

Послодавац доноси акт којим одређује начин обезбеђивања минимума процеса рада у време штрајка, капацитете и постројења која морају да раде у време штрајка, као и радна места и

број извршилаца који су дужни да раде у време штрајка.

Члан 92.

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

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

Члан 93.

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

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

XVII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 94.

Послодавац обавештава Репрезентативне синдикате о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, на захтев репрезентативног синдиката, а нарочито о:

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

Послодавац доставља репрезентативном синдикату предлог и усвојени годишњи програм пословања, као и годишњи извештај о пословању.

Председнику репрезентативног синдиката доставља се позив са материјалима ради присуствовања седницама органа управљања код Послодавца.

Ставовe репрезентативног синдиката достављене пре или на самој седници надлежни орган Послодавца је дужан да размотри пре доношења одлуке и да се о њима изјасни.

Члан 95.

Послодавац је дужан да се уздржи од сваке фактичке или правне радње која би имала за циљ дискриминацију синдиката или члана синдиката у остваривању права на слободно деловање.

Члан 96.

Послодавац је дужан да у складу са одредбама Закона који регулише област рада синдиката о свом трошку обезбеди следеће услове за рад репрезентативних синдиката :

- одговарајуће просторије за редован рад и састанке репрезентативних синдиката и огранака репрезентативних синдиката као и неопходан инвентар - канцеларијски намештај,

телефон, рачунар, штампач и сл;

- стручну и административну помоћ, обрачун и наплату чланарине и осталих средстава, у складу са актима и активностима;
- могућност истицања обавештења и битних докумената репрезентативних синдиката на огласним таблама Послодавца;
- употребу возила за обављање синдикалних активности;
- организовање зборова запослених у седиштима организационих јединица који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- друге услове за нормалан рад и функционисање репрезентативних синдиката на основу закљученог споразума Послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 97.

Право на број плаћених часова рада ради обављања синдикалне функције председника синдиката и других синдикалних представника и лица за заступање и представљање синдиката утврђује се споразумом између Послодавца и репрезентативног синдиката на нивоу ЈП ПЕУ, и сваког дела предузећа (рудника), полазећи од броја чланова синдиката, организационе структуре и територијалног простирања ЈП ПЕУа.

Број плаћених часова рада ради обављања синдикалне функције овог члана одређује се према броју чланова синдиката најмање:

- 100 плаћених часова, ако има најмање 200 чланова и по 40 часова месечно за сваких следећих 100 чланова,
- На сразмерно мање плаћених часова, ако синдикат има мање од 200 чланова.

Председници главних одбора репрезентативних синдиката предузећа и њихови заменици имају право да им мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствују са рада због избора на синдикалну функцију.

Члан 98.

Синдикалним представницима репрезентативних синдиката из члана 97. утврђује се накнада зараде у висини њихове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Синдикални представници репрезентативних синдиката из става 1 овог члана имају право на исплату новчаних износа на име учешћа у добити, као и на сва друга примања као и права из радног односа утврђена Законом, Колективним уговором и Уговором о раду.

Члан 99.

Право изабраних или именованих синдикалних представника, који обављају послове свог радног места, на плаћене часове утврђује се споразумом репрезентативних синдиката са Послодавцем у ЈП.

Члан 100.

Представници репрезентативних синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, као и ради оспособљавања на курсевима и семинарима, за време трајања истих, уз предходно обавештавање непосредног руководиоца и достављање позива.

Члан 101.

Председници главних одбора репрезентативних синдиката и њихови заменици, председници синдикалних организација огранака, и други изабрани или именовани синдикални представници, за време обављања функције и после истека функције, ако поштују своје радне обавезе, не могу се довести у неповољнији положај нити им може престати радни однос, у складу са законом.

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

Члан 102.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја средства за развој социјалног дијалога, развој и унапређење колективног преговарања и едукацију чланова репрезентативних синдиката у висини 0,15% масе средстава исплаћених на име зарада.

Средства из става 1. овог члана уплаћују се синдикату сразмерно броју чланова.

Члан 103.

Фонд солидарности може основати репрезентативни синдикат предузећа за пружање материјалне помоћи запосленима у случају лечења, набавке лекова и ортопедских помагала, отклањања последица елементарних непогода и других сличних несрећа, као и ради пружања помоћи деци погинулих запослених на радном месту, која се налазе на редовном школовању.

У фонд солидарности радника ЈП ПЕУ, послодавац може да уплаћује 0,1 % средстава исплаћених зарада запослених код послодавца сразмерно броју чланова репрезентативног синдиката.

Члан 104.

Синдикат се сматра репрезентативним :

- ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања ;
- ако је независан од државних органа и послодавца ;
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора ;
- ако има потребан број чланова на основу приступница односно уколико је на основу приступница учлањено најмање 15 % запослених од укупног броја запослених код послодавца;
- ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

XVIII. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 105.

Спорна питања која настану у примени овог Колективног уговора решавају се пред арбитражом.

Члан 106.

Уговорне стране, у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образују арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 107.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 5 чланова.

Арбитража је састављена од по 1 представника уговорних страна и 1 арбитра, кога одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 108.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује уговорне стране.

XIX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 109.

Овај Колективни уговор се закључује на период од 3 године.

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

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе отказ Колективног уговора.

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

Члан 110.

Уговорне стране су сагласне да садржину уговора о раду усагласе са овим колективним уговором, у складу са законом.

Члан 111.

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

Предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна.

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

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

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

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

Члан 112.

Овај Уговор се сматра закљученим када га потпише овлашћени представник Владе, овлашћени представници репрезентативних синдиката и овлашћени представник Послодавца.

Члан 113.

Остали акти предвиђени у овом Уговору, донеће се најкасније у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 114.

Овај Уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

У Београду, 2024. године

Председник Главног одбора
Синдиката радника Јавног предузећа за
подземну експлоатацију угља
“Ресавица“

Небојша Милековић



За Владу Републике Србије

Министар рударства и енергетике РС

Дубравка Бедовић Хандановић



Председник Заједничког одбора
Синдиката Јавног предузећа за подземну
експлоатацију угља Ресавица
“Независност”

Слободан Љупшић



В.Д. директора ЈП ПЕУ “Ресавица“

Саша Спасић, дипл. правник

