



На основу члана 25. Статута Акционарског друштва „Електропривреда Србије“, Београд (Службени гласник РС број 27/2023) Извршни одбор Акционарског друштва „Електропривреда Србије“ Београд дана 30.07.2024. године у поступку одлучивања ван седнице донео је

ОДЛУКУ

1.

Утврђује се Предлог правилника о раду Акционарског друштва „Електропривреда Србије“, Београд, према тексту који се налази у прилогу и чини саставни део ове одлуке.

2.

Ову одлуку, у складу са одредбама члана 3. став 7. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 и 113/2017) доставити Влади, преко Министарства рударства и енергетике, ради прибављања претходне сагласности оснивача.

3.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења.

Образложење

Полазећи од следећег:

- да је Посебан колективни уговор за Електропривреду Србије закључен између Владе Републике Србије и Синдиката радника ЕПС и да је исти објављен у „Службеном гласнику РС“ број 15/2015 (у даљем тексту: ПКУ),
- да је на основу Споразума о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за Електропривреду Србије („Службени гласник РС“ број 38/2018) и Споразума о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за Електропривреду Србије („Службени гласник РС“ број 16/2021), важење Посебног колективног уговора за Електропривреду Србије, закљученог 28. јануара 2015. године, продужено до 7. фебруара 2024. године,
- да су између Министарства рударства и енергетике, као представника оснивача, ЕПС АД Београд и Синдиката радника ЕПС (као репрезентативног синдиката) благовремено отпочели преговори за закључење новог колективног уговора,
- да унутар Синдиката радника ЕПС постоје спорни односи између чланова већ неколико година, а који у знатној мери отежавају поступак колективног преговарања и спречавају постизање сагласности воља у вези са закључењем новог колективног уговора, о чему нарочито сведочи чињеница да су поједини чланови Синдиката водили или воде још увек судске поступке против других чланова Синдиката или против ЕПС АД Београд (Виши суд у Београду П1 1557/2021, Виши суд у Београду П1 161/2021, Први основни суд у Београду П. 60099/2021), што је индикатив да консензус око закључења колективног уговора неће бити лако постићи, као и да се основано може претпоставити да би у случају исхода колективног преговарања за који нека од две супротстављене групе чланова Синдиката оцени да је на њихову штету, као резултат имао покретање поступка пред судом,

- да је услед немогућности закључења новог колективног уговора, дана 7. фебруара 2024. године од стране Синдиката радника ЕПС отказан Посебан колективни уговор за Електропривреду Србије, на који начин је продужено његово важење за још шест месеци, односно до 7. августа 2024. године, у свему у складу са одредбама члана 264. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 и 113/2017),
- да преговори за закључење колективног уговора трају и након што је ПКУ отказан, али без конкретних резултата и уз разумну претпоставку да нов колективни уговор и неће бити закључен,
- да се у складу са одредбама члана 3. Закона о раду, Правилником о раду односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа: 1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом, 2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора, 3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора, 4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца,
- да ће имајући у виду да ПКУ и дефинитивно престаје да важи 7. августа 2024. године, постати неопходно да послодавац донесе Правилник о раду,
- да је с обзиром на већ описане потешкоће у поступку колективног преговарања, готово извесна немогућност закључења новог колективног уговора, а не може се искључити и покретање судског поступка од стране једне, друге или обе супротстављене групе чланова у Синдикату услед неуспешног окончања поступка колективног преговарања,

оцењено је као целисходно да Извршни одбор ЕПС АД благовремено донесе одлуку којом ће утврдити Предлог правилника о раду Акционарског друштва „Електропривреда Србије“, Београд, који би у складу са одредбама члана 3. Закона о раду био достављен оснивачу ЕПС АД ради прибављања претходне сагласности. Истовремено је потребно водити рачуна да буду предузете све мере да исти, уколико буде прибављена претходна сагласност Владе, може да буде донет од стране надлежног органа тако да ступи на снагу и да се почне са његовом применом најкасније 08.08.2024. године.

У складу са наведеним, одлучено је као у диспозитиву.

ЕПС АД

Број: 12.01. 750323/2-2024

Београд, 30.07.2024. године



На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. тачка 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14,13/17– одлука УС, 113/17 и 95/2018 – Аутентично тумачење) (у даљем тексту: **Закон**) и Решења о давању претходне сагласности на Правилник о раду Акционарског друштва Електропривреда Србије, Београд број: _____ од __. __.2024. године, које је донела Влада Републике Србије (у даљем тексту: **Оснивач**), Акционарско друштво Електропривреда Србије, Београд, Балканска 13 (у даљем тексту: **Послодавац**) доноси следећи

ПРАВИЛНИК О РАДУ АКЦИОНАРСКОГ ДРУШТВА ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА СРБИЈЕ БЕОГРАД

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЕПС АД Београд, јавним предузећима и привредним друштвима са територије Аутономне покрајине Косова и Метохије чији је оснивач Акционарско друштво Електропривреда Србије, Београд, међусобни односи Послодавца и синдикалних организација које су у саставу Синдиката радника Електропривреде Србије (у даљем тексту: **Синдикат**) и друга питања од значаја за запослене.

Правилник о раду 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 Правилником о раду примењују се одредбе закона, међународно признате конвенције, одговарајућа општа акта Послодавца и уговор о раду.

Синдикат учествује и даје сагласност 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. Посебним споразумом између пословодства ЕПС и Синдиката се дефинишу акти за које је неопходна сагласност Синдиката.

У случају да послодавац оснује посебан правни субјект, за запослене који заснују радни однос у том правном субјекту биће обезбеђен исти ниво права који је утврђени овим Правилником о раду.

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

Уколико се запослени обрати Синдикату за заштиту својих права код органа послодавца, судских или инспекцијских органа, Послодавац је дужан да Синдикату стави на увид сва документа потребна за заштиту права запосленог.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, број извршилаца на сваком радном месту, назив и опис послова, врста и степен захтеваног нивоа квалификације, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Лице које заснива радни однос код Послодавца на пословима са повећаним ризиком дужно је да пре заснивања радног односа, прибави уверење надлежне здравствене установе о здравственој способности за обављање послова радног места за које заснива радни однос.

Члан 4.

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

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

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

Члан 5.

Код заснивања радног односа, Послодавац може дати приоритет уколико се упути такав захтев Послодавцу и ако испуњава прописане услове, 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

- лицу коме се експропришу непокретности у корист Послодавца и члановима његове уже породице,

- лицу коме је престао радни однос код Послодавца по основу технолошког вишка, под условима утврђеним овим Правилником о раду.

- брачном/ванбрачном другу или једном детету/усвојенику преминулог запосленог који је био једини хранилац 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, Правилником о раду и другим актима Послодавца.

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

У случају из става 2. овог члана примењује се овај Правилник о раду уколико је то за запосленог повољније, а за питања која нису уређена овим Правилником о раду примењиваће се Закон.

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 раног времена, полазећи од следећег:

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

- на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама, при чему се под сменским радом подразумева рад у две (по 12 сати) или више смена (по 6 или 8 сати) у току радног дана када на истим средствима за рад, раде неизменично 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 решење за прековремени рад пре отпочињања прековременог рада.

Решење о прековременом раду Послодавац није дужан да достави у случају више силе и у другим случајевима када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице, али је Послодавац дужан, да у таквом случају, решење о прековременом раду достави у року од 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 да се одреди прековремени рад на тим пословима.

За прековремени рад запослени остварује право на увећану зараду, у складу са законом и Правилником о раду.

Члан 9.

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада, ако:

- пре почетка обављања прековременог рада запосленом није уручен правилно попуњен и оверен налог за прековремени рад;
- пре почетка и за време обављања прековременог рада не обезбеди одговарајући алат и неопходну опрему и средства за безбедан и здрав рад.

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, личне заштитне опреме, 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 уговореног радног времена.

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 руководиоцац.

Запосленом који ради у прерасподели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора

обезбедити у обиму утврђеним Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана, при чему се мора поштовати право на одмор 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, недељни одмор и годишњи одмор, у складу са Законом и овим Правилником о раду.

1. Одмор у току дневног рада

Члан 13.

Запослени који ради најмање шест часова дневно, 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 највише 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова, а највише 12 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

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

2. Дневни одмор

Члан 14.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом 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 14. овог Правилника о раду, ако законом није друкчије одређено.

Изузетно од става 1. овог члана запослени који због обављања посла у различитим сменама или прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

Годишњи одмор

Члан 16.

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

1) По основу сложености послова, и то:

- за послове првог, другог и трећег нивоа квалификације (НК и КВ радника) – 3 радна дана,
- за послове са четвртим и петим нивоом квалификације – 4 радна дана,
- за послове са шестим, седмим и осмим нивоом квалификације – 5 радних дана.

2) По основу услова рада, и то:

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

3) По основу стажа осигурања, и то:

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

4) Особи са инвалидитетом, војном инвалиду и запосленом који болује од професионалног обољења – 3 радна дана,

5) Родитељу или усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости – 2 радна дана,

6) Самохраном родитељу са дететом до 18 година живота - 3 радна дана,

7) Запосленом са дететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом - 3 радна дана.

8) Имаоцу донорске картице – 3 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 одмор у трајању од 30 радних дана, осим у случају када запослени мушкарац са 30 година стажа осигурања и навршених 55 година живота и запослена жена са 25 година стажа осигурања и навршених 50 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана, а запослени млађи од 18 година има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

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

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

Коришћење годишњег одмора се прекида када дође до болести, незгоде која захтева болничко лечење или болести која представља реалну сметњу за психофизички одмор запосленог, што запослени доказује потврдом или извештајем лекара.

Члан 17.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

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

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

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

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

Плаћено одсуство

Члан 18.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 10 радних дана у току календарске године, и то за:

- 1) склапање брака – 7 радних дана;
- 2) закључење брака детета или усвојеника – 5 радних дана;
- 3) рођење детета/усвајање детета – 5 радних дана;
- 4) рођења унучета – 3 радна дана;
- 5) селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта – 3 радна дана;
- 6) селидбе свог домаћинства ван места пребивалишта – 4 радна дана.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

- 1) смрти брачног/ванбрачног друга, деце/усвојеника и родитеља, 7 радних дана
- 2) смрти родитеља брачног/ванбрачног друга, 3 радна дана;
- 3) смрти других чланова уже породице, 3 радна дана;
- 4) добровољног давања крви – 3 узастопна радна дана за свако давање крви рачунајући и дан давања крви;
- 5) теже болести брачног/ванбрачног друга, деце/усвојеника и родитеља – 3 радних дана;
- 6) заштите и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 10 радна дана;
- 7) нега детета са психофизичким недостацима – 10 радна дана;
- 8) одлазак на организовани систематски преглед и периодични систематски преглед запослених у

- одговарајућу здравствену установу, по један дан;
- 9) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује синдикат – до 10 радних дана;
 - 10) селидбе породичног домаћинства због спровођења потупка експропријације, према предлогу надлежне Службе за експропријацију – до 30 дана
 - 11) упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених – за време на које је упућен, односно упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или Синдикат – за време на које је упућен, а најдуже 15 радних дана;
 - 12) учествовање запослених у образовним семинарима које организује синдикат – за време трајања семинара, а најдуже 5 радних дана;

Чланом уже породице сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство одобрава се запосленима на основу уредно достављене документације.

Члан 19.

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

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

Члан 20.

Запосленом се на његов захтев може одобрити коришћење неплаћеног одсуства најдуже до годину дана када то не ремети процес рада, у случајевима:

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

За време одсуствовања са рада из претходног става, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и (или) уговором о раду није другачије одређено.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Општа заштита

Члан 21.

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

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

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

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

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

Послодавац је обавезан да свим запосленима обезбеди све неопходне услове за рад и заштитна средства, у складу са законом, као и воду за пиће.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 22.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика на радном месту и радној средини који обавезно садржи:

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

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

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

1) штетности по здравље запосленог - неповољни микроклиматски услови, рад на отвореном у неповољним метеоролошким условима, повећана бука и вибрације, штетни гасови, паре и аеросоли, штетна зрачења - електромагнетно, ултравиолетно, инфрацрвено и јонизујуће зрачење, физичко и психофизиолошко оптерећење и биолошке штетности.

2) присутних ризика у раду - рад на висини, под земљом или водом, под напоном или у близини делова под напоном, са флуидима под притиском, са експлозивом, отровним или нагризајућим материјама.

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

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

Послодавац је обавезан да запосленима који обављају послове са повећаним ризиком, обезбеди све неопходне услове за рад и заштитна средства, у складу са законом

- 1) сваке календарске године организује и финансира периодичне и лекарске прегледе,

2) обезбеди заштитни напатак.

Члан 23.

Посебни услови рада код послова са повећаним ризиком вреднују се приликом утврђивања коефицијента радног места, у складу са чланом 32 овог Правилника о раду, као и приликом одређивања дужине годишњег одмора.

3. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 24.

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

Одбор има најмање пет чланова, од којих два именује Послодавац, а три члана именује Синдикат из редова запослених.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

Члан 25 .

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

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

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

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

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

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

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

Члан 26.

Одбор у оквиру свог делокруга обавља следеће послове:

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

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

Одбор о свом раду подноси извештај Послодавцу и Синдикату по истеку свака три месеца. Седницу Одбора могу по потреби заказати и Послодавац и Синдикат.

4. Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених

Члан 27.

Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених и спроводи се уз учешће Синдиката.

Послодавац је дужан да о свом трошку упуту на систематски лекарски преглед све запослене, у складу са програмом заштите здравља запослених.

Послодавац је обавезан да сваке године организује и финансира систематске прегледе запослених и специјалистичке прегледе за жене.

На предлог Одбора за безбедност и здравље на раду у складу са извештајима са систематских прегледа запослених, Послодавац је обавезан да сваке године организује и специфичне специјалистичке прегледе за запослене

Послодавац је у обавези да на посебан рачун Синдиката радника ЕПС-а односно синдикалним организацијама у саставу Синдиката радника ЕПС-а, уплати средства за превенцију радне инвалидности (рехабилитацију и рекреацију запослених), месечно, најмање у висини 0,59% од масе средстава исплаћених за зараде запосленима код Послодавца.

За учешће у финансирању културних и спортских активности запослених, Послодавац уплаћује на посебан рачун Синдиката радника ЕПС-а, односно синдикалним организацијама у саставу Синдиката радника ЕПС-а, месечно, новчана средства у висини 0,2% од масе средстава исплаћене за зараде запослених код Послодавца.

Послодавац је у обавези да плати порез и доприносе за новчана средства из ст. 5. и 6. овог члана.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1.Зарада

Члан 28.

Зарада запосленог утврђује се уговором о раду у складу са Правилником о раду, а за лице које обавља послове директора у складу са одлукама надлежних органа Послодавца.

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

Зарада се састоји од:

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

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

Члан 29.

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

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

Члан 30.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

2. Просечна зарада и вредност радног часа

Члан 31.

Вредност радног часа утврдиће се до 1.1.2025. године

Уколико се у току календарске године битно промене околности на основу којих је утврђена вредност радног часа, Синдикат може Оснивачу поднети иницијативу да се измени Правилник о раду у делу којим је утврђен износ основне зараде.

Послодавац, односно директор ЕПС А.Д.-а, и Синдикат радника ЕПСа, у складу са годишњим програмом пословања споразумно утврђују вредност радног часа.

Просечну вредност радног часа за наредну годину, споразумно утврђују Послодавац и Синдикат, пре доношења Годишњег програма пословања.

Просечна зарада код послодавца у текућој календарској години мора бити већа у односу на просечну зараду код послодавца у претходној календарској години увећану за остварену стопу инфлације на основу извештаја надлежног органа.

Уколико се у току календарске године битно промене околности на основу којих је утврђена вредност радног часа и просечна зарада, уговорне стране су дужне да преговарају о повећању вредности радног сата.

3. Коефицијент послова

Члан 32.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада. Коефицијент послова сваког радног места утврђује се у складу са Методологијом за вредновање радних места (у даљем тексту: Методологија) и са табеларним прегледом коефицијената сваког радног места, коју споразумно утврђују Послодавац и Синдикат.

Методологија из става 1. овог члана донеће се до 31. децембра 2024. године.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, нивоа квалификација, 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 које запослени обавља, на радни процес и резултате рада Послодавца.

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

Врсте послова по групама и коефицијенти налазе се у прилогу Правилника о раду, чине његов саставни део, а утврдиће се до 1.1.2025. године.

Члан 33.

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

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

Изузетно од ст. 1. и 2, почев од 1.1.2025. године новчани износ основне зараде запослених за пуно радно време обрачунава се множењем вредности радног часа, коефицијента посла радног места и месечног фонда часова рада.

4. Радни учинак

Члан 34.

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

Радни учинак запосленог утврђује се на основу оцене резултата рада и то:

- Обима и квалитета обављених послова;
- Рокова извршења послова;
- Односа према радним обавезама.

Оцена радног учинка запосленог, у смислу става 1 и 2 овог члана, утврђује се у складу са Споразумом о утврђивању стандарда и норматива за оцену радног учинка запослених, који закључују Послодавац и Синдикат.

Члан 35.

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

5. Учешће запослених у добити

Члан 36.

Запослени остварује право на учешће у делу добити Послодавца на основу Споразума између Послодавца и Синдиката, у складу са законом.

6. Увећање зараде

Члан 37.

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

Члан 38.

Основна зарада запосленог се увећава за рад:

- 1) на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан - 150%,
- 2) дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 45%,
- 3) ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде (између 22-6 часова) - 45%,

- 4) у сменама- 8,9%
- 5) недељом - 15%,
- 6) у трећој смени 31. децембра - 150%
- 7) на интервентним пословима- према специфичностима врсте рада и околностима у којима се тај рад врши - 150%
- 8) на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +35 - 100%

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

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде је једнак збиру процената по сваком од наведених основа за увећање зараде запосленог. (Нпр: Ако се интервентни рад обавља на дан државног празника у периоду од 22-06 часова, запослени има право на увећање зараде 150% за интервентни рад + 150% за рад на дан државног празника + 45% за рад ноћу).

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

Увећања зараде по тачкама 2, 4, 7 и 8, из става 1 овог члана, Послодавац исплаћује запосленима из додатних новчаних средстава која су предвиђена годишњим планом пословања, не умањујући уговорену вредност основне зараде.

7. Приправност

Члан 39.

За случај очекиваних ванредних ситуација у пословању, Послодавац може одредити приправност.

Запослени којем је одређена приправност, има право на накнаду у износу четири часа његовог ефективног рада за текући месец за свака 24 часа приправности.

Уколико запослени коме је одређена приправност на позив овлашћеног лица отклања кварове на опреми и уређајима, време проведено на раду, сматра се радним временом и остварује право на увећану зараду по основу оствареног прековременог рада.

8. Зарада приправника

Члан 40.

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

Члан 41.

Запослени има право на зараду по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), чија се исплата врши на начин и у роковима утврђеним посебним актом између Послодавца и Синдиката, у оквиру укупног годишњег износа за зараде запослених.

9. Накнада зараде

Члан 42.

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 локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код Послодавца, органа Синдиката,
- 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 43.

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

1) 75% просечне месечне 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% основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада, ради неге детета до три године.

3) 100% просечне месечне 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.

4) 100% просечне месечне зараде у протеклих 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID 19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Одсуство са рада из разлога предвиђених тач. 3 овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака) у складу са законом.

Члан 44.

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

1) 100% просечне месечне зараде у протеклих 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака односно

службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест Covid 19 или наложена мера изолације или самоизолације.

2) 100% основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада, ради посебне неге детета до три године.

3) 100% просечне месечне зараде у претходних 12 месеци ако је привремена спреченост за рад проузрокована канцерогеним обољењем, повредом на раду или професионалном болешћу.

4) 100% од основа за накнаду зараде за време одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Накнада из става 1. овог члана, почев од 31. дана одсуства са рада, Послодавац исплаћује истовремено са исплатом зарада запосленима, с тим што рефундира средства од фонда здравственог осигурања до законом прописаног износа накнаде зараде, а преостали износ разлике до 100% основа за накнаду зараде Послодавац исплаћује из својих средстава.

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

Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 85% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци 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 46.

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

- 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.

10. Рок за исплату зарада

Члан 47.

Зарада се исплаћује у два приближно једнака дела.

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

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

11. Отпремнина за одлазак у пензију

Члан 48.

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

Почев од 01.01.2025. године, запослени има право на отпремнину при одласку у пензију у висини четири зараде коју је остварио или коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или у износу четири просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца, ако је то за запосленог повољније

12. Јубиларна награда

Члан 49.

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

- за 10 година у висини једне зараде,
- за 20 година у висини две зараде,
- за 30 година у висини три зараде,
- за 35 година у висини три и по зараде,
- за 40 година у висини четири зараде,

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

Под радом код Послодавца у смислу става 1. овог члана сматра се рад у ЕПС А.Д., и Привредним друштвима и њиховим правним претходницима основаним од стране ЕПС А.Д.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана, подразумева се исплаћена просечна зарада код Послодавца за претходних 12 месеци.

Запослени стиче право на јубиларну награду на дан испуњења услова из става 1. овог члана, а јубиларна награда се исплаћује до краја месеца у коме је запослени испунио услов за исплату јубиларне награде.

Изузетно из става 6. овог члана, запослени стиче право на јубиларну награду ако му у календарској години у којој би испунио услове из става 1. овог члана, престане радни однос због одласка у пензију или смрти.

13. Солидарна помоћ

Члан 50.

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

- 1) једнократну солидарну помоћ у висини просечне месечне зараде код Послодавца за претходних 12 месеци запосленом, у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

- 2) у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или болести изазване утицајем процеса и услова рада и природе посла које запослени обавља, Послодавац исплаћује једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини троструке просечне месечне зараде код Послодавца исплаћене за претходних 12 месеци.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца и родитељи запосленог, односно усвојоци и усвојеници запосленог као и лица која запослени издржава а на основу уредно достављене документације.

Члан 51.

Послодавац исплаћује накнаду трошкова погребних услуга и опреме запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог највише до 90.000 динара, осим у случају смрти ван земље када накнада трошкова може бити већа за износ трошкова превоза.

Накнада трошкова погребних услуга остварује се у складу са актом погребних трошкова јединице локалне самоуправе у којој се погреб врши и уредиће се споразумом између Послодавца и Синдиката.

Члановима уже породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог. У случају да запослени који је преминуо нема уже чланове породице, Послодавац исплаћује накнаду трошкова погребних услуга лицу које је сносило трошкове до износа из става 1. овог члана, а на основу уредно достављене документације.

Члан 52.

У случају смрти запосленог или смрти бившег запосленог који је пензионисан због трајног губитка радне способности, Послодавац преузима обавезу да стипендира децу до завршетка школовања, а најдоцније до навршених 20 година живота ако похађа средњу школу, односно 26 година живота ако похађају високошколску установу, а највише до уписа две високошколске установе.

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

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

Члан 53.

Послодавац исплаћује запосленом солидарну помоћ у висини једне просечне зараде код Послодавца за претходна три месеца која претходе месецу исплате, у следећим случајевима:

- рођења/усвајање детета
- због претрпљене штете у породичном домаћинству, у коме живи запослени, настале услед елементарних непогода (поплава, клизишта, земљотреса, пожара и др).

14. Осигурање запослених

Члан 54.

Послодавац је дужан да под једнаким условима обезбеди новчана средства а ради осигурања запослених за случај смрти, повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом.

Члан 55.

Послодавац може уплаћивати запосленима премију за добровољно додатно пензијско осигурање у складу са финансијским могућностима, уз сагласност Оснивача.

15. Иновације

Члан 56.

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

16. Накнада трошкова

Члан 57.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

1) долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно цене претплатне карте у јавном саобраћају уколико је цена претплатне карте нижа од цене превозне карте на месечном нивоу, уколико Послодавац није организовао превоз.

2) службени пут у земљи у висини трошкова пута и трошкова ноћења, изузев у хотелу лукс категорије (пет звездица), које трошкове исплаћује Послодавац према приложеном рачуну запосленог осим уколико Послодавац није обезбедио превоз и смештај запосленог.

3) исхрану за време проведено на службеном путу у земљи,

- у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике (цела дневница) уколико је запослени провео дуже од 12 часова, а краће од 24 часа на том службеном путу,

- у висини 2,5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике (пола дневница), уколико је запослени провео дуже од 8 часова, а краће од 12 часова на том службеном путу.

Запосленом коме су обезбеђени само преноћиште и доручак, дневница се исплаћује у пуном износу према времену проведеном на службеном путу.

Запосленом коме је обезбеђен смештај са полупансионом, дневница се умањује за 50% у складу са временом проведеном на службеном путу.

Запосленом коме је обезбеђен смештај са пансионском услугом, дневница се умањује за 80% у складу са временом проведеном на службено путовање.

4) време службеног пута у иностранство (смештај, превоз и исхрана), у складу са подзаконским прописима Владе РС.

5) запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) која износи 3% просечне месечне зараде запосленог у Републици Србији, према последњем објављеном

податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате, као и обезбеђен смештај и исхрану.

Службени пут у земљи сматра се путовање ван места редовног рада, на удаљености већој од 50 километара, ради извршавања одређених послова, по налогу овлашћеног лица.

17. Топли оброк и регрес за годишњи одмор

Члан 58.

Послодавац је у обавези да запосленом врши накнаду трошкова за исхрану на основу ефективно проведених часова рада у висини од 400 динара дневно, без пореза и доприноса уколико послодавац није обезбедио ово право на други начин.

Послодавац је у обавези да запосленом врши исплату регреса за коришћење годишњег одмора у износу од 57.500,00 динара који укључује порез и доприносе на тај износ.

Право на дневницу за службено путовање у земљи и иностранству искључује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада.

Почев од исплате зараде за месец јануар 2025. године, послодавац је у обавези да запосленом врши накнаду трошкова за исхрану на основу ефективно проведених часова рада у висини од 500 динара дневно, без пореза и доприноса уколико послодавац није обезбедио ово право на други начин.

Почев од исплате зараде за месец јануар 2025. године, послодавац је у обавези да запосленом врши исплату регреса за коришћење годишњег одмора у износу од 70.000,00 динара који укључује порез и доприносе на тај износ

18. Остала примања

Члан 59.

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

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

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

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

У случају престанка радног односа, запослени је обавезан да врати преостали износ зајма.

Члан 60.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

- новогодишњи поклон за децу запослених и децу преминулих и погинулих запослених, до навршених 15 година старости,

- поклон запосленим женама за 8. март – Дан жена.

Висина средстава из става 1.овог члана утврђује се на основу споразума између Послодавца и Синдиката до висине неопорезивог износа утврђеног законом којим се уређује порез на доходак грађана за поклон за децу запослених за Нову годину.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

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 62.

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

- 1) премештај на друге послове у Привредном друштву 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.

Члан 63.

Споразумом између Оснивача и Синдиката утврдиће се социјални критеријум који ће се уважити приликом утврђивања евентуалних вишкова запослених и посебна заштита одређених социјалних категорија, као и друга права запослених који су вишак.

Висина отпремнине коју је Послодавац дужан да пре отказа уговора о раду исплати запосленом који је вишак, утврђује се Споразумом.

Програм за решавање вишка запослених доноси се након завршетка анализе послова код Послодавца и утврђивања вишка запослених, а у складу са Споразумом из става 1. овог члана.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 64.

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

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

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

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

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

X ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Премештај у друго место рада и друге послове

Члан 68.

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 69.

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

- радну способност запосленог,
- потребу процеса рада,
- промене назива или описа посла и

- промену организационог дела у ком се посао обавља.

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

Одредбе из става 2. овог члана се неће примењивати у случају наступања посебних околности код Послодавца (више силе, изненадног квара на средствима рада, прекид рада на пословима на којима запослени обавља рад, хитне замене изненада одсутног запосленог, привременог губитка здравствене способности), док оне трају, а најдуже 30 дана.

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

Члан 70.

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

Другим одговарајућим послом у смислу става 1. овог члана, сматра се посао који је, према стручној спремности и радној способности запослене особе са инвалидитетом способне 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 71.

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 72.

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.

Запослена жена за време трудноће, самохрани родитељ или старатељ са дететом предшколског узраста, као и особе са инвалидитетом, 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 ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 73.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену уговором о раду.

Члан 74.

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.

XII ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 75.

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.

XIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 76.

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

Члан 77.

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

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

XIV РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 78.

Послодавац је дужан да у сарадњи са Синдикатом у најкраћем року, од дана ступања на снагу овог Правилника о раду, донесе Правилник о решавању стамбених потреба запослених.

Актом о решавању стамбених потреба запослених, откуп неоткупљених станова датих на коришћење запосленима, употреба средстава од продатих станова, станова датих у закуп и других извора и друга питања у складу са законом. Послодавац у сарадњи са Синдикатом може решавати стамбена питања само запослених који су добили стамбене јединице по било ком основу коришћења према важећим прописима у тренутку додељивања истих а у складу са позитивним правом.

XV ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

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

Члан 80.

Видови стручног оспособљавања и стручног усавршавања, 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;
- Ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме;
- Специјализација;
- Преквалификација и доквалификација.

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

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

XVI ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 81.

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 82.

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 83.

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

XVII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 84.

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

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

Послодавац доставља Синдикату предлог и усвојени годишњи програм пословања.

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

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

Члан 85.

Послодавац је дужан да о свом трошку обезбеди следеће услове за рад Синдиката:

- одговарајуће просторије за редован рад и састанке Синдиката и синдикалних организација које су у саставу Синдиката као и неопходан инвентар - канцеларијски намештај, телефон/телефакс, рачунар, штампач и сл;
- стручну и административну помоћ,
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава (чланарина за Фонд солидарности и друго) у складу са актима и активностима Синдиката;
- могућност истицања обавештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца и електронском порталу Послодавца;
- употребу возила за обављање синдикалних активности;
- организовање зборова запослених у радно време у седиштима организационих јединица који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- друге услове за нормалан рад и функционисање Синдиката на основу закљученог споразума Послодавца и Синдиката.

Члан 86.

Број плаћених часова и запослених која имају (остварују) право на плаћене часове, у циљу обављања синдикалне функције председника Синдиката и других синдикалних представника овлашћених

за заступање и представљање Синдиката, утврђује се споразумом између Синдиката и Послодавца, посебно узимајући у обзир организациону структуру и територијално простирање Друштва.

Број плаћених часова рада ради обављања синдикалне функције из става 1. 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.

Председник и заменици председника Главног одбора Синдиката радника ЕПС-а, председници синдикалних организација, председник Синдиката за одређену електропривредну делатност и представник Синдиката који је изабран на функцију у КССС, имају право на плаћено одсуство у висини месечног фонда часова.

Синдикалним представницима из става 1. и става 3. овог члана, утврђује се накнада зараде у висини њихове просечне зараде коју су остварили за претходних 12 месеци у Друштву.

Такође, они имају право из рада и радног односа утврђена Законом, Правилником о раду и уговором о раду.

Члан 87.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника Главног одбора синдиката, потпредседнике Главног одбора синдиката, чланове Извршног одбора синдиката и генералног секретара синдиката ако поступа у складу са законом и овим Правилником о раду за време трајања мандата и након истека мандата, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Под неповољнијим положајем у смислу из става 1. овог члана сматра се и распоређивање на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, распоређивање у другу организациону целину у односу на ону организациону целину у којој је запослени био распоређен пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката без његове претходне сагласности, упућивање на рад у друго место рада у односу на оно место рада које је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката без његове претходне сагласности, упућивање на рад код другог послодавца без његове претходне сагласности, проглашавање технолошким вишком, као и премештај на радно место са неповољнијим условима рада без његове претходне сагласности, а због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Послодавац је обавезан да синдикалне представнике из става 1. овог члана, у року од 15 дана од дана истека мандата, врати на радно место које су имали пре ступања на професионалну функцију односно на одговарајуће радно место а у складу са ставом 2. овог члана.

Члан 88.

Представници Синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, стручним усавршавањима, за време трајања истих, уз претходно обавештавање непосредног руководиоца о терминима одржавања наведених састанака.

Члан 89.

У циљу укупног побољшања ефикасности и заштите права запослених, Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима обезбеђује део средстава за рад синдиката, и то:

- у висини од 0,35% износа средстава исплаћених на име зарада запослених који су чланови синдикалних организација из члана 1. став 1. овог Правилника о раду.

- у висини од 0,1%, износа средстава исплаћених на име зарада запослених, чланова Синдиката, за рад централе Синдиката радника ЕПС-а.

Средства из става 1. тачка 1. овог члана распоређују се, у складу са статутом и правилима о раду синдиката или синдикалних организација.

Члан 90.

За потребе фонда солидарности синдикалних организација (које су, у саставу Синдиката радника ЕПС-а) а за пружање помоћи запосленима за лечење, Послодавац уплаћује месечно на посебан рачун 0,7% износа средстава исплаћених на име зарада запослених, који су чланови синдикалних организација тог Синдиката.

За потребе фонда солидарности Синдиката радника ЕПС-а, Послодавац месечно уплаћује 0,4% износа средстава исплаћених на име зарада запослених, синдикату чији је запослени члан а према последњој достављеној (поднетој) приступници.

О управљању, коришћењу и располагању средствима која су уплаћена за потребе фонда солидарности из ст. 2. овог члана у посебном поступку одлучиваће решењем посебна комисија именована од стране Послодавца.

Комисију из става 3. овог члана именује Послодавац, а састоји се од пет чланова од којих је један представник Оснивача којег именује Влада РС на предлог ресорног министарства а који је председник Комисије, два члана су представници Послодавца од којих се један бира за заменика председника Комисије, док ће се два члана ове комисије бирати на предлог репрезентативног синдиката.

Комисија из става 3. овог члана ће донети пословник о свом раду.

За потребе уплата средстава из става 2. овог члана, Послодавац ће у року од 8 дана од ступања на снагу овог Правилника о раду отворити посебан рачун код пословне банке.

У року од 3 дана од отварања рачуна из става 6. овог члана председник комисије фонда солидарности ће наложити пренос средстава са досадашњих рачуна фонда солидарности из става 2. овог члана на рачун из става 6. овог члана.

Овај члан примењиваће се до престанка важења овог Правилника о раду.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 91.

Запослени који не раде због немогућности Послодавца да обавља делатност на територији Аутономне покрајине Косово и Метохија из разлога за које он није одговоран, док се не створе могућности за обављање делатности остварују права из: члана 48, члана 49, члана 50 до члана 53, члана 55, члана 58, члана 59, члана 60 до члана 62 овог Правилника о раду, као и друга права која се утврде одлукама надлежних органа Оснивача.

Запосленима из става 1. овог члана исплаћују се у оквиру финансијских средстава предвиђеним годишњим планом пословања Оснивача, новчана накнада у висини 60% основне зараде коју би остварили да раде, увећане за 0,5% за сваку пуну годину рада код Послодавца.

Члан 92.

Измене и допуне овог Правилника о раду врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 93.

Специфична права у вези са посебним делатностима у привредним друштвима и јавним предузећима из члана 1. овог Правилника о раду уређују се колективним уговорима код послодавца.

Члан 94.

Правилник о раду је донет __. __. 2024. године, када је и објављен на огласној табли Послодавца.

Правилник о раду ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли, од када почиње да се примењује.

Члан 31. став 1-2 овог Правилника о раду примењује се почев од 01.01.2025. године.

Члан 31. став. 3-5 овог Правилника о раду престају да се примењују 31.12.2024. године.

Члан 38. став 5. овог Правилника о раду примењује се до 31.12.2024. године.

**Извршни одбор
Акционарског друштва Електропривреда Србије, Београд**

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР

Душан Живковић