ПРИЈЕДЛОГ

На основу члана 1 ст. 4., члан 3 ст. 1., члана 7, члана 9, члан 238., члана 245, члана 252. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/2016), члана 4. Колективног уговора енергетике Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 31/08.) и члана 110. став 1. Статута Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске" Матично предузеће акционарско друштво Требиње (број: 04/1-012-2-1541/12 од 06.06.2012. године), Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске" Матично предузеће, акционарско друштво Требиње**,** у своје име и у име зависних предузећа из система Мјешовитог Холдинга „ЕРС“ (по пуномоћјима директора зависних предузећа) и Синдикат Електропривреде Републике Српске, закључују

ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

МЈЕШОВИТОГ ХОЛДИНГА „ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ“

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим Колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених радника чланова синдиката Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске", Матично предузеће, акционарско друштво Требиње и зависна предузећа, акционарска друштва у саставу МХ „ЕРС“ (у даљем тексту: МХ „ЕРС“), поступак измјена и допуна овог колективног уговора, међусобне односе потписника, међусобне односе послодавца и синдикалних организација које су у саставу Синдиката Електропривреде Републике Српске и друга питања из области радних односа која су од значаја за запослене.

Овај Колективни уговор примјењује се на подручју Републике Српске за све раднике

који су запослени код Послодавца .

Члан 2.

Према одредбама овог Колективног уговора послодавцем се сматрају: Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске", Матично предузеће, акционарско друштво Требиње и зависна предузећа, акционарска друштва у саставу МХ „ЕРС“, који раднику дају запослење (у даљем тексту, заједнички или појединачно: Послодавац).

Зависна предузећа у смислу претходног става су:

* З.П. РиТЕ „Угљевик“ а.д. Угљевик
* З.П. РиТЕ „Гацко“ а.д. Гацко
* З.П. „ХЕ на Требишњици“ а.д. Требиње
* З.П. „ХЕ на Дрини“ а.д. Вишеград
* З.П. „ХЕ на Врбасу“ а.д. Мркоњић Град
* З.П. „Електрокрајина“ а.д. Бања Лука
* З.П. „Електро-Добој“ а.д. Добој
* З.П. „Електро-Бијељина“ а.д. Бијељина
* З.П. „Електродистрибуција Пале“ а.д. Пале
* З.П. „Електро -Херцеговина“ а.д. Требиње
* З.П. „ИРЦЕ“ а.д. Источно Сарајево

Радником се, сагласно Закону и одредбама овог Колективног уговора, сматра физичко лице које ради код Послодавца и има права и обавезе из радног односа који је засновао закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом.

Синдикатом се, у смислу овог Колективног уговора, сматрају: Синдикат Електропривреде Републике Српске и Синдикалне организације зависних предузећа у саставу МХ „ЕРС“ ( у даљем тексту: Синдикат).

Члан 3.

Овај Колективни уговор примјењује се на раднике који су у вријеме закључивања Колективног уговора били у радном односу код Послодавца или су то постали накнадно.

Синдикат учествује у изради општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорност запослених, организација и систематизација послова, као и питања из области безбједности, заштите здравља на раду. Посебним споразумом између Послодавца и Синдиката се дефинишу акти за које је неопходна сагласност Синдиката.

Члан 4.

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

Општи акти Послодавца морају бити у складу са овим Колективним уговором.

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

Члан 5.

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

Члан 6.

У случају да Послодавац у наредном периоду оснује посебан правни субјект или има већинско учешће у другом правном лицу, на запослене у том правном субјекту, најмање три године од дана оснивања, примјењују се одредбе закљученог Колективног уговора, осим ако прије истека тог рока, истекне вријеме 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 три године од дана оснивања преузети на рад све раднике тог друштва и са њима закључити уговоре о раду.

Уколико се радник 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 радника.

**II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ**

**1. УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ**

Члан 7.

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

Члан 8.

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

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

* Лицу које је члан уже породице радника који је умро због последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса и услова рада и природе посла који зпослени 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 Колективним уговором.
* Дјеци погинулих бораца и демобилисаних бораца.

Члан 9.

Прије закључивања уговора о раду са новим радником мора се утврдити здравствена способност лица које би засновало радни однос, а нарочито за послове са повећаним ризиком., упућивањем на љекарски преглед код овлаштене здравствене установе.

Трошкове љекарског прегледа из претходног става сноси Послодавац.

Члан 10.

Послодавац је обавезан раднику у радном односу осигурати обављање послова за које је закључио уговор о раду и исплаћивати га у складу са Колективним уговором и уговором о раду, а радник је обавезан према упутама и налозима Послодавца обављати послове радног мјеста за које је закључио уговор о раду.

Члан 11.

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

Члан 12.

Страни држављани и лица без државаљанства, поред општих услова одређених законом и посебних услова одређених овим Колективним уговором, морају испуњавати и посебне услове, одређене прописима донесеним на основу закона.

**2. ВРСТЕ И ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ**

Члан 13.

Уговор о раду по правилу се закључује на неодређено вријеме, као и за вршење повремених или привремених послова, у складу са Законом и општима актима Послодавца.

Ако вријеме трајања није назначено у уговору о раду, исти се сматра уговором о раду на неодређено вријеме.

Члан 14.

Уговор о раду се не прекида и за вријеме плаћеног и других оправданих одсуствовања са рада које радник користи, у складу са законом и овим Колективним уговором, као и неплаћеног одсуства одобреног од Послодавца.

**3. ПРОБНИ РАД**

Члан 15.

Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад може трајати најдуже два мјесеца.

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

Члан 16.

Приликом закључивања уговора о пробном раду, радник се упознаје са начином праћења и оцјењивања резултата пробног рада.

Стручни надзор и оцјену резултата пробног рада врши непосредни руководилац.

Члан 17.

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

Члан 18.

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

Оцјена непосредног руководиоца – да је радник задовољио на пробном раду – одлаже се у досије радника и он наставља са редовним радом на радном мјесту за које је закључио уговор о пробном раду, под условом да са њим уговор о раду закључи директор или друго овлашћено лице.

Оцјена непосредног руководиоца – да радник на пробном раду није остварио ни просјечне резултате рада при нормалном напору за редовно радно вријеме – је основа за престанак радног односа са даном истека рока одређеног уговором о пробном раду.

**4. ДОПУНСКО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, СТРУЧНО ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

Члан 19.

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

Послодавац је дужан радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са Законом о раду, потребама и захтјевима запослених.

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

Члан 20.

Послодавац је обавезан донијети годишњи план потреба за школовањем, образовањем, оспособљавањем и усавршавањем радника.

Послодавац је дужан да прије доношења годишњег плана из претходног става, као и измјена и допуна истог, прибави сагласност Синдиката.

Послодавац је обавезан омогућити раднику, сагласно финансијским могућностима и потребама: стручно образовање, оспособљавање и усавршавање, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања.

Видови стручног оспособљавања и усавршавања могу бити:

* полагање стручних испита
* стицање искуства у земљи и иностранству;
* стицање и усавршавање знања страних језика;
* обуке и курсеви;
* ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме;
* специјализација;
* преквалификација и доквалификација.

Радник је дужан, у складу са својим способностима и потребама рада, образовати се, оспособљавати и усавршавати за рад.

Члан 21.

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

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

Члан 22.

Радници који раде на руковању и одржавању енергетских и/или рударских постројења, инсталација и уређаја, рударске механизације и другим пословима гдје је то потребно, полажу специјалистичке или стручне испите према важећем Правилнику о полагању тих испита.

Послодавац је дужан да радницима из претходног става прије полагања испита обезбиједи обуку о свом трошку.

У случају да законом или другим актом буде прописано посебно стручно оспособљавање радника за одређени посао, Послодавац је дужан да раднику који ради на тим пословима омогући доквалификацију и не може му отказати уговор о раду услијед недостатка специјалистичког или стручног испита.

**5. РАД РАДНИКА У ПОСЕБНИМ СЛУЧАЈЕВИМА**

Члан 23.

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

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

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

**6. РАД РАДНИКА У ДРУГОМ МЈЕСТУ**

члан 24.

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

**7. РАД ПРИПРАВНИКА И ВОЛОНТЕРА**

Члан 25.

Уговор о раду на одређено вријеме са приправником траје шест мјесеци, за лица са завршеном средњом стручном спремом, девет мјесеци за лица са завршеном вишом стручном спремом и дванаест мјесеци за лица са завршеном високом стручном спремом, ако законом или другим прописом није другачије одређено.

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму, прописаном од стране директора или другог овлашћеног лица Послодавца.

Лица из претходног става овог члана дужна су упознати приправника о садржини програма и начину полагања испита.

Члан 26.

Остала питања везана за полагање стручног испита приправника, регулишу се општим актима од стране Послодавца.

Послодавац може са волонтером закључити уговор о обављању волонтерског рада, у складу са Законом о раду.

**III РАДНО ВРИЈЕМЕ**

**1. ПУНО РАДНО ВРИЈЕМЕ**

Члан 27.

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

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

Радник може закључити уговор о раду са пуним радним временом, само са једним Послодавцем.

Члан 28.

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

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

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

 Рад у смјенама се не сматра прековременим радом.

Члан 29.

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

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

У случају прерасподјеле радног времена, радно вријеме не може да траје дуже од 60 часова седмично.

Прерасподјела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Послодавац је обавезан да раднику изда рјешење о прерасподјели радног времена, најмање десет дана прије реализације прерасподјеле.

Овјеру остварених часова за прерасподјелу радног времена врши овлашћени руководилац.

Раднику који ради у прерасподјели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора обезбједити у обиму утврђеним Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

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

Начин организовања прерасподјеле радног времена уређује се посебном одлуком Послодавца.

**2. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД**

Члан 30.

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

Послодавац је дужан да раднику достави рјешење за прековремени рад прије отпочињања прековременог рада.

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада, ако:

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

Прековремени рад је забрањен:

* раднику до навршених 18 година,
* радници за вријеме трудноће,
* радници - мајци и усвојитељици, која има дијете до седам година старости,
* самохраном родитељу или самохраном усвојиоцу, са дјететом до 10 година старости, и
* раднику који ради у краћем радном времену и раднику коме би такав рад могао угрозити, односно погоршати здравствено стање.

Изузетно, на захтјев радника из претходног става Послодавац им може одобрити да раде прековремено.

Прековремени рад може трајати најдуже 180 часова у току године

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

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

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

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

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

Члан 31.

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

**IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

**1. ГОДИШЊИ ОДМОР**

Члан 32.

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

1. По основу сложености послова, и то:

- за послове другог степена стручне спреме (НК и КВ радника) – 3 радна дана,

- за послове са средњом стручном спремом и ВКВ радника – 4 радна дана,

- за послове са вишом и високом стручном спремом – 5 радних дана.

1. По основу услова рада, и то:
* За рад у непрекидном смјенском раду – још 2 радна дана.
1. По основу стажа осигурања, и то:
* За стаж осигурања до 5 година – 2 радна дана,
* За стаж осигурања од 5 до 10 година – 3 радна дана,
* За стаж осигурања од 10 до 15 година – 4 радна дана,
* За стаж осигурања од 15 до 20 година – 5 радна дана,
* За стаж осигурања од 20 до 25 година – 6 радних дана,
* За стаж осигурања од 25 до 30 година – 7 радних дана,
* За стаж осигурања од 30 до 35 година – 8 радних дана,
* За стаж осигурања преко 35 година – 9 радних дана.

Члан 33.

Годишњи одмор, независно од претходног члана, увећава се за шест радних дана раднику који ради на пословима 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, као и радницима који раде на пословима са посебним условима рада прописаним Законом, као и за одређени број дана, по слиједећим основима:

а) раднику који ради на пословима на којима се у складу са законом стаж рачуна са увећаним трајањем, због посебних услова рада:

- раднику коме се стаж увећава за два мјесеца на сваких 12 мјесеци – за два радна дана,

* раднику коме се стаж увећава за три мјесеца на сваких 12 мјесеци – за четири радна дана,
* раднику коме се стаж увећава за четири мјесеца на сваких 12 мјесеци рада – за пет радних дана,
* раднику коме се радни стаж увећава за шест мјесеци на сваких 12 мјесеци – за шест радних дана.

Годишњи одмор раднику који ради на пословима са посебним условима рада прописаним Законом, не може трајати мање од 30 радних дана.

Члан 34.

Годишњи одмор радника увећава се:

а) за два радна дана добровољним даваоцима крви, који су крв дали најмање два пута у току године,

б) инвалиду рада, РВИ и раднику који болује од професионалног обољења – 3 радна дана,

ц) родитељу или усвојиоцу са једним или више дјеце до 14 година старости – 2 радна дана,

д) за допринос у раду по приједлогу непосредног руководиоца – до 3 радна дана,

е) самохраном родитељу са дјететом до 18 година живота - 3 радна дана,

ф) раднику са дјететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом - 3 радна дана,

г) имаоцу донорске картице ткива и органа- 3 радна дана.

Члан 35.

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

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

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

Члан 36.

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

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

Члан 37.

У случају престанка радног односа, осим услијед повреде радне обавези или једностраним отказом од стране радника, радник има право да бира да ли ће искористити годишњи одмор код тог Послодавца или захтијевати исплату новчану накнаду умјесто коришћења годишњег одмора, у висини просјечне плате у претходних 12 мјесеци, сразмјерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Члан 38.

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

**2. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

Члан 39.

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

1. Склапање брака – 7 радних дана;
2. Склапање брака дјетета или усвојеника – 5 радних дана;
3. Рођење дјетета – 5 радних дана;
4. Рођење унучета – 3 радна дана;
5. Смрти брачног друга, дјеце и родитеља – 7 радних дана;
6. Смрти родитеља брачног друга – 3 радна дана;
7. Смрти других чланова уже породице – 3 радна дана;
8. Теже болести брачног друга, дјеце и родитеља – 3 радна дана;
9. Добровољног давања крви – 2 радна дана за свако давање крви, рачунајући и дан када је крв дата, осим у случају ако се крв даје у нерадне дане или друге дане када радник не ради у ком случају користи први и други радни дан након добровољног давања крви;
10. Добровољног давања ткива – по препоруци здравствене установе;
11. Зааштите и отклањања штетних посљедица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 10 радних дана;
12. Селидбе свог домаћинства у мјесту пребивалишта – 3 радна дана;
13. Селидбе свог домаћинства ван мјеста пребивалишта – 4 радна дана;
14. Учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Синдикат – за вријеме учествовања на такмичењу;
15. Упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности радника – за вријеме на које је упућен;
16. Упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или Синдикат – за вријеме на које је упућен;
17. Његе дјетета са психофизичким недостацима – 10 радних дана;
18. Селидбе породичног домаћинства због спровођења поступка експропријације, према приједлогу надлежне Службе за експропријацију – до 30 радних дана;
19. Одлазак на организовани систематски преглед и периодични систематски преглед запослених у одговарајућу здравствену установу – по један радни дан;
20. Учествовање радника у образовним семинарима које организује синдикат – за вријеме трајања семинара, а најдуже 5 радних дана
21. Због спречености за рад узроковане болешћу, без правдања – најдуже два радна дана у календарској години
22. Ради задовољавања вјерских односно национално-традицијских потреба – 2 дана у току календарске године.

Чланом уже породице сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре.

Члан 40.

Радник 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;
2. Полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – 2 радна дана по испиту;
3. Полагање правосудног испита – 15 радних дана;
4. Полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – 4 радна дана по испиту;
5. Одбрану магистарског и мастер рада – 10 радних дана;
6. Одбрану докторске дисертације – 15 радних дана;
7. Учешће у посјетама ради размјене искустава – за вријеме њиховог трајања;
8. Друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању и стручном оспособљавању.

**3. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

Члан 41.

Раднику се се не може неосновано ускатити право на неплаћено одсуство ради:

1. обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
2. припремање и полагање испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремање магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу Послодавца,
3. посјете члану уже породице који живи у иностранству,
4. стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу Послодавца,
5. његе тешко обољелог члана уже породице,
6. Учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација;
7. Обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу рјешавања свог стамбеног питања и
8. и у другим оправданим случајевима.

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

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

Прије одлучивању о захтеву радника за неплаћено одсуство Послодавац је дужан да прибави мишљење Синдиката.

**V ЗАШТИТА РАДНИКА**

**1. ЗАШТИТА НА РАДУ**

Члан 42.

Радник има право на безбједност и заштиту живота и здравља на раду, најмање у складу са законом.

Права из претходног става морају бити најмање на нивоу права узврђених законом.

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

Послодавац је обавезан организовати систематске прегледе свих запослених радника и сносити њихове трошкове, у роковима и на начин регулисан прописима и актима Послодавца из области заштите на раду и противпожарне заштите.

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

Трошкови мјера заштите на раду падају на терет Послодавца.

Члан 43.

Радник има право да одбије да ради ако нису обезбијеђена прописана средства и мјере заштите на раду, због чега му је непосредно угрожен живот или здравље или таква опасност пријети другим лицима.

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

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

Члан 44.

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

Члан 45.

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

Трошкове колективног осигурања радника сноси Послодавац.

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

1. Процјену ризика за сва радна мјеста;
2. Превентивне мјере за отклањање и смањивање ризика у циљу побољшања безбједности и здравља радника на раду, које обавезно обухватају право на заштитни напитак;
3. Програм оспособљавања радника за безбједан рад.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

1. Штетности по здравље радника – неповољни микроклиматски услови, рад на отвореном у неповољним метеоролошким условима, повећана бука и вибрације, штетни гасови, паре и аеросоли, штетна зрачења – електромагнетно, ултравиолетно, инфрацрвено и јонизујуће зрачење, физичко и психофизичко оптерећење и биолошке штетности.
2. Присутних ризика у раду – рад на висини, под земљом или водом, под напоном или у близини дијелова под напоном, са флуидима под притиском, са експлозивом, отровним или нагризајућим материјама.

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

1. Има прописану стручну спрему и претходно је оспособљен за обављање послова на сигуран и безбједан начин;
2. Здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком.

Послодавац је обавезан да радницима који обављају послове са повећаним ризиком, обезбједи све неопходне услове и заштитна средства, у складу са законом

1. Сваке календарске године организује и финансира периодичне љекарске прегледе,
2. Обезбједи заштитни напитак,
3. Обезбједи финансијска средства за упућивање радника на рехабилитацију и рекреацију ради превенције радне инвалидности.
4. Одбор за безбједност и здравље на раду

Члан 48.

Код Послодавца се образује одбор за безбједност и здравље на раду.

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

Мандат чланова Одбора траје четири године.

Члан 49.

Одбор на првој сједници бира предјседника и замјеника предсједника из реда својих чланова.

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

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

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

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

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

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

Члан 50.

Одбор у оквиру свог дјелокруга обавља следеће послове:

1. Прати и анализира стање организованости, остваривања и спровођења мјера заштите радне и животне средине,, на основу чега покреће и усмјерава мјере и активности и утврђује приједлоге за унапређење стања у овим областима.
2. Анализира извршене периодичне прегледе машина и уређаја и испитивања хемијских и физичких штетности и микроклиме у радним срединама, предлаже ванредна испитивања, односно контролу максимално дозвољених концентрација штетних материја на пословима опасним и штетним по здравље радника и предлаже одговарајуће мјере,
3. Предлаже, односно захтијева од Послодавца увођење превентивних мјера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мјере у циљу обезбјеђења хуманих услова рада,
4. Покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада, односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређења безбједности и здравља на раду радника на овим пословима,
5. Разматра извјештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и претходних љекарских прегледа и контролише уредност упућивања радника на обавезне љекарске прегледе,
6. Анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измјењеном радном способношћу и предлаже мјере за побољшање њихове заштите,
7. Разматра повреде на раду и професионална обољења радника, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мјере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења радника,
8. Одређује свог члана који присусутвује увиђају у случају смрти или теже тјелесне повреде радника на раду,
9. Разматра годишњи извјештај са економским показатељима о стању заштите радне и животне средине, заштите од пожара, безбједности и заштите здравља радника на раду и о свом ставу обавјештава Послодавца и Синдикат,
10. Разматра приједлоге одлука и општих аката Послодавца, који битно утичу на услове рада, безбједност и заштиту здравља радника на раду и даје мишљење,
11. Сарађује са одговарајућим инспекцијским органима по питањима из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,
12. Прикупља информације о извршавању рјешења надлежних органа из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите,
13. Захтијева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Послодавац није спровео одговарајуће мјере за безбједност и здравље на раду,
14. Посредује у преговорима за накнаду штете коју претрпи радник услијед повреде на раду или професионалног обољења,
15. Врши контролу и надзор над примјеном одредаба Уговора који се односи на безбједност и заштиту здравља на раду,
16. Члан Одбора учествује у поступку праћења квалитета средстава и опреме личне заштите,
17. Врши и друге послове из области безбједности и здравља на раду, заштите животне средине, заштите од пожара и здравствене заштите.

Одбор о свом раду подноси извјештај Послодавцу и Синдикату по истеку свака три мјесеца. Сједницу Одбора могу по потреби заказати и Послодавац и Синдикат.

**2. ПОСЕБНА ЗАШТИТА МАЛОЉЕТНИХ РАДНИКА**

Члан 51.

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

**3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ РАДНИКА**

Члан 52.

Раднику који је повријеђен повреду на раду или је оболио од професионалне болести, Послодавац не може се отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан, без обзира да ли је радник са Послодавцем закључио уговор о раду на одређено или неодређено вријеме или радницима који су ангажовани за обављање привремених и повремених послова или који су ангажовани за обављање послова по уговору о дјелу, као и са лицима са којима је закључен уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

Члан 53.

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

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

Уколико послодавац не обезбједи раднику из став 2. овог члана други одговарајући посао обавезује се да му исплати отпремнину у висини од најмање 24 просјечне мјесечне плате у Електропривреди или 24 просјечне мјесечне плате радника исплаћених у претходних 12 мјесеци прије престанка радног односа, ако је за радника повољније.

Члан 54.

Ако законом надлежни орган оцијени да код радника постоји смањена радна способност, Послодавац је дужан понудити раднику закључење уговора о раду за обављање послова за које је радно способан, а који морају одговарати пословима на којима је радник претходно радио, као и његовој стручној спреми и радним способностима.

Раднику који је претрпио повреду на раду или оболио од професионалне болести омогућиће се предност при стручном образовању, оспособљавању и усавршавању које организује Послодавац.

Члан 55.

Посебна заштита болесних и инвалидних радника регулисана је Законом о раду и овим Колективним уговором.

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

**4. ПРЕВЕНЦИЈА РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ, РЕКРЕАЦИЈА И РЕХАБИЛИТАЦИЈА РАДНИКА**

Члан 56.

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

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

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

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

Послодавац је у обавези да на посебан рачун Синдиката односно синдикалним организацијама у саставу Синдиката електропривреде Републике Српске, уплати средства за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију радника, мјесечно, најмање у висини 0,59% од бруто средстава исплаћених за плате радницима код Послодавца.

За учешће у финансирању културних и спортских активности запослених, Послодавац уплаћује на посебан рачун Синдиката, односно синдикалним организацијама у саставу Синдиката Електропривреде Републике Српске, мјесечно, новчана средства у висини 0,2% од бруто средстрава исплаћених за плате радника код Послодавца.

**5. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА**

Члан 57.

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

Тест на трудноћу не може бити дио љекарског прегледа из члана 9 став 1 овог колективног уговора.

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

Ако Послодавац није у могућности омогућити распоређивање раднице на друге послове у складу са претходним ставом, радница има право на плаћено одсуство, а накнада плате не може бити мања од накнаде коју би остварила да је остала на свом радном мјесту.

Привремени распоред раднице - дојиље на друго радно мјесто, у складу са ставом 3. овог члана, може се извршити само уз њен писмени пристанак.

Радница – дојиља има право да за вријеме радног дана, поред дневног одмора, користи и два одуства са рада ради дојења детета, у трајању од по 45 минута.

Жену за вријеме трудноће и мајку дјетета до 10 година живота Послодавац може распоредити на рад у друго мјесто рада само уз њен пристанак.

Труднице и мајке са дјететом до четири године могу радити ноћу само уз њихову писану сагласност и то на пословима који не могу штетно утицати на здравље мајке.

Члан 58.

Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање.

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

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

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

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

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

Члан 59.

Захтјев за покретање поступка за заштиту од злостављања може поднијети синдикат, уз писмену сагласност радника који сматра да је изложен злостављању.

У поступку посредовања, уз сагласност запосленог, може да учествује и представник синдиката.

**VI ПЛАТЕ И НАКНАДЕ**

**1. ПЛАТЕ**

Члан 60.

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

Основна плата за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи са одговарајућим коефицијентом сложености послова радника, утврђеним овим Колективним уговором.

Саставни дио основне плате је и увећање плате по основу укупног радног стажа радника (минули рад).

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

Члан 61.

Најнижа плата код Послодавца утврђује се у износу утврђене најниже плате у Републици Српској, увећане за најмање 50%.

Најнижа плата се исплаћује за пуно радно вријеме и просјечно остварене резултате радника.

Раднику чија је основна плата нижа од најниже плате, плате из става 1. овог члана, Послодавац исплаћује најнижу плату.

Члан 62.

Радник, који ради краће од пуног радног времена, остварује плату и друга права из радног односа, сразмјерно радном времену одређеном Уговором о раду.

Члан 63.

Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне плате и дијела плате за радни учинак.

Основна плата је плата радника за пуно радно вријеме и нормалне услове рада.

Основ за утврђивање радног учинка радника може бити: резултат рада организационог дела у којем радник обавља послове или радни учинак радника.

Основна плата радника може бити увећана до 35% по основу оствареног радног учинка у току мјесеца.

Оцјена радног учинка радника, у смислу става 3 и 4 овог члана, утврђује се у складу са Споразумом о утврђивању стандарда и норматива за оцјену радног учинка радника код Послодавца, који се Послодавац и Синдикат обавезују да закључе најкасније у року од 30 дана од дана закључења овог Колективног уговора.

Плате радника утврђују се и обрачунавају у конвертибилним маркама (КМ).

Плате радника се исплаћују у конвертибилним маркама.

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

Члан 64.

Основна плата сваког радника утврђује се тако што се цијена рада помножи са припадајућим коефицијентом сложености радног мјеста на којем радник ради, увећа за износ минулог рада и коригује на основу члана 65. овог Колективног уговора.

Члан 65.

Основна плата радника се коригује тако што се:

а) приправницима, док не положе приправнички испит, може се умањити за 20%,

б) другим радницима који немају одговарајућу школску спрему може се умањити за највише 10%.

Услове за припрему и полагање одговарајућих испита обезбјеђује Послодавац.

**2. КОЕФИЦИЈЕНТИ СЛОЖЕНОСТИ**

Члан 66.

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

Члан 67.

Коефицијенти сложености, према групама послова, су слиједећи:

* I група сложености послова, за које се не тражи стручно образовање, са

|  |  |
| --- | --- |
| коефицијентом............................................................................................... |  |

* II група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна

оспособљеност у трајању од 6 мјесеци, (I степен) са коефицијентом ....

* III група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању преко шест мјесеци до двије године (II степен), са

|  |  |
| --- | --- |
| коефицијентом.............................................................................................. |  |

* IV група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од 3 године

|  |  |
| --- | --- |
| (квалификовани радник - III степен), са коефицијентом .......................... |  |

* V група сложености послова за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од 4 године, као и радници из IV групе сложености са положеним одговарајућим стручним испитом (IV

|  |  |
| --- | --- |
| степен), са коефицијентом ........................................................................... |  |

* VI група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се

стиче средњим стручним образовањем уз положен специјалистички или стручни испит, као и руковођење групама радника (висококвалификовани

|  |  |
| --- | --- |
| радник - V степен), са коефицијентом ........................................................ |  |

* VII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се

стиче вишим образовањем које носи 180 ECTS бодова, као и руковођење мањим организационим дијеловима и стручним пословима (VI степен), са коефицијентом…

* VIII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче факултетским обазовањем које носи најмање 240 ECTS бодова …….
* IX група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче факултетским образовањем, као и руковођење сложенијим пословима из техничке, економске или правне области (VII степен), са коефицијентом

.........................................................................................................................

* X група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се

стиче научним звањем магистра или доктора наука те факултетским и/или посебним специјалистичким образовањем у оквиру ВСС, као и обављање најсложенијих стручно специјалистичких послова и руковођење организационим цјелинама и појединачним функцијама техничке, економске

|  |  |
| --- | --- |
| или правне области (VIII степен), са коефицијентом | .............................. |

Изузетно oд претходног става, радницима МХ „ЕРС“- Матично предузеће а.д. Требиње који обављају послове IX и Х групе сложености, коефицијенти сложености се могу увећати у износу до 20%.

Одлуку о износу увећања коефицијената сложености из претходног става доноси Управа Матичног предузећа.

Члан 68.

|  |  |
| --- | --- |
| Независно од претходног члана, радницима од чијег рада битно зависи пословни успјех и обављање основне дјелатности, Послодавац може утврдити основну плату са следећим коефицијентима:- у МХ „ЕРС“- Матично предузеће а.д. Требиње | .. |
| **-** у зависним предузећима.......................................................................................... |  |

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

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

Радници из става 2. овог члана, као и радници из члана 121. став 3. овог Колективног уговора немају право на увећање утврђене плате, осим по основу радног стажа.

**3. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЈЕНЕ РАДА**

Члан 69.

Цијена рада утврђује се као планска категорија, Планом пословања Послодавца.

У поступку усвајања Плана пословања, цијена рада се усаглашава са Синдикатом.

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

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

Члан 70.

Код утврђивања цијене рада полази се од:

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

Члан 71.

Уколико цијене на мало у Републици Српској, на основу података које обезбјеђује Републички завод за статистику, буду расле преко 5%, у последњих три мјесеца, легитиман је захтјев Синдиката за корекцију цијене рада.

**4. КОРЕКЦИЈА ЦИЈЕНЕ РАДА**

Члан 72.

Радник остварује право на учешће у добити тако што се цијена рада коригује на основу степена остварења плана производње и погонске спремности предузећа (за производна предузећа) те наплате прихода од продаје електричне енергије и смањења стања дистрибутивних губитака (дистрибутивна предузећа).

Корекцију цијене рада, предлаже Послодавац, уз преходне консултације са Синдикатом.

Члан 73.

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

У поступку доношења одлуке из претходног става Надзорни одбор Послодавца не може извршити корекцију цијене рада без сагласности Синдиката.

Члан 74.

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

По основу остварених резултата пословања, цијена рада се може кориговати процентуално до 50% износа оствареног позитивног финансијског ефекта.

Члан 75.

У случају да Послодавац на годишњем нивоу оствари резултат пословања из члана 74. овог Колективног уговора, радник има право на још једну плату (тринаесту плату) за календарску годину у којој је остварен позитиван резултат пословања.

**5. УВЕЋАЊЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ**

Члан 76.

Радник има право на увећање плате по основу:

а) обављања послова под посебно отежаним условима рада,

б) радног стажа,

в) прековременог рада,

г) рада ноћу,

д) рада празником и другим данима у које се по закону не ради.

Члан 77.

На основу обављања послова под посебно отежаним условима рада, радницима за вријеме које су провели на обављању тих послова, основна плата увећава се сразмјерно времену проведеном на раду под тим условима:

* на пословима који се обављају без прекида процеса рада, у буци, влази, прашини, на отвореном и штетним испаравањима изнад прописаних граница, на пословима који се обављају на монтажи и oдржавању електроенергетских објеката на отвореном, на висини, рад при опасности од удара електричне енергије, пожара, утицаја хемијски штетних активности и експлозија, рад на површинској експлоатацији угља и јаловине, рад у подземним просторијама и тунелима, рад у посудама, колонама, реакторима и рад на катализаторима рад на отпепељивању и одшљакивању као и рад на одржавању унутрашњости котла, за најмање 20% до највише 50%, и

Радници из претходног става, уколико обављају наведене послове у ванредним и неприродним условима, у интервенцијама по временским неприликама или изразито високим температурама, имају право на повећање процента укупно од 20 до 50%.

У случају да радник обавља послове на отвореном простору при екстремним температурама нижим од -15 и већим од +35 имају право на повећање процента 100%.

Члан 78.

Основна плата радника увећава се:

* по основу укупног радног стажа, са 0,60%
* за сваку навршену годину радног стажа,
* по основу прековременог рада, за 50%,
* по основу рада ноћу, за 50%,
* за рад празником, радник има право на накнаду основне плате, коју имају и радници који не раде, а у износу од 100%, као и право на плаћене ефективне радне сате увећане за 50% по основу рада на дан празника, што укупно износи 250%.
* рад недељом, за 40%,
* у смјенама за 10 %
* у трећој смјени 31. децембра за 150%
* на интервентним пословима – према специфичностима врсте рада и околностима у којима се тај рад врши за 150%. Под интервентним пословима се подразумјевају сви неодложни, изненадни послови на одржавању континуитета техничко-технолошког поступка, ако се интервентни рад обавља ноћу или недељом увећање се врши и по основу ноћног рада и рада недељом.

Увећање основне плате из претходног става (осим алинеје 1), односи се само на временски период - ефективан број сати проведен на раду.

Члан 79.

Основица за обрачун и исплату увећања плате из ст.1 члана 78 je основна плата радника.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате радника по више основа утврђених у члану 78, проценат увећања плате је једнак збиру процената по сваком од наведених основа за увећање плате радника.

Члан 80.

Основна плата радника увећава се и по основу вршења најсложенијих послова и по основу посебних резултата у раду.

На основу вршења најсложенијих послова код Послодавца, основна плата радника увећава се:

* на пословима руковођења организационим дијеловима и стручним службама акционарских друштава, најмање 30%,
* на пословима руковођења мањим организационим дијеловима и стручним пословима, најмање 25%,
* на пословима руковођења групама радника и самосталним стручним референтима, за најмање 20 %,
* на пословима који захтијевају високу стручну спрему и положен специјалистички испит, за најмање 15%.

На основу посебних резултата сваког радника и његовог доприноса укупном пословном резултату Послодавца, његових организационих цјелина и дијелова процеса рада, основна плата се може увећати у просјеку за 15% свим радницима, с тим што повећање појединачном раднику може износити највише до 35% износа његове основне плате.

Изузетно од претходног става, поједином раднику-дефицитарном кадру или раднику од чијег рада битно зависи обављање дјелатности, Послодавац може утврдити и веће повећање основне плате.

Члан 81.

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

Запослени којем је одређено кућно дежурство има право на увећање основне зараде за 20% за сате проведене у дежурству.

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

Члан 82.

Уговором о раду или анексом, утврдиће се основна плата и увећања основне плате за сваког радника појединачно, у складу са поглављем VI овог Колективног уговора (Плате и накнаде).

**6. НАКНАДА ПЛАТЕ**

Члан 83.

Ако законом није другачије одређено, Послодавац је дужан да раднику обезбиједи накнаду плате у висини од 100% плате коју је радник остварио у претнодних 12 месеци који претходе исплати накнаде а за:

* коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
* државног празника и одсуствовања са посла у дане вјерских празника у складу са законом,
* привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом

на раду или професионалном болешћу, као и код давања крви и дијелова тијела,

* за вријеме одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
* за вријеме одсуствовања са рада, ради посебне његе дјетета до три године.
* за вријеме стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код Послодавца,
* За вријеме преквалификације или доквалификације за потребе Послодавца,
* За вријеме чекања на премјештај на одговарајуће послове послије обављене преквалификације или доквалификације
	+ присуствовања у својству посланика на сједници Парламентарне скупштине БиХ, Народне скупштине Републике Српске или одборника скупштине општине
		- њихових тијела, сједници Предсједништва или Скупштине борачке организације Републике Српске и органа синдиката,
	+ због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника или због необезбјеђења заштите на раду усљед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника
		- других лица,
	+ учешћа на радно производном такмичењу и изложбама иновација и других видова стваралаштва.
	+ за вријеме присуствовања спортским радничким играма.

Послодавац исплаћује накнаду за одсуствовање са рада због привремене спријечености за рад која траје преко 30 дана истовремено са исплатом зарада запосленима.

Радник има право на накнаду плате у висини 100% од основице за обрачун накнаде за вријеме прекида процеса рада до којег је дошло без кривице запосленог, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

1. **УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ ПО ОСНОВУ ИНОВАЦИЈА**

Члан 84.

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

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

**8. ИСПЛАТЕ НА ТЕРЕТ МАТЕРИЈАЛНИХ ТРОШКОВА ПОСЛОВАЊА**

Члан 85.

Послодавац, на терет материјалних трошкова пословања, радницима исплаћује:

1. дневницу за службено путовање у Републици Српској и у Федерацији БИХ – у висини коју одреди Влада Републике Српске,
2. дневницу за службено путовање у иностранство – у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,
3. накнаду трошкова за вријеме проведено на службеном путу у земљи, у висини трошкова пута и трошкова ноћења, изузев у хотелу лукс категорије (5 звјездица), према приложеном рачуну
4. исхрану за вријеме проведено на службеном путу у земљу, дневно у висини 5% просјечне мјесечне зараде по запосленом у Републици Српској, према посљедње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.
5. накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, на удаљености од нула до 60 километара – у висини пуне цијене превозне карте у јавном саобраћају, ако Послодавац нема организован превоз.

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

За остварење права из ове тачке, радник је дужан надлежној организационој јединици Послодавца, претходно доставити потврду о пребивалишту или боравишту – CIPS,

накнаду зараде за вријеме проведено у превозу организованом од стране послодавца радницима који путују на рад од сједишта предузећа до мјеста рада више од 15 км у једном смјеру. Висина накнаде ће се утврдити посебним актом.

1. за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену – у висини до 15% дневно од цијене рада утврђене овим колективним уговором. Детаљнија разрада ове тачке врши се одговарајућим актом Послодавца, у договору са Синдикатом,
2. за трошкове једног топлог оброка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно – у висини цијене рада, сразмјерно броју дана проведених у редовном радном времену, односно прековременом раду.

Уколико Послодавац има организовану друштвену исхрану, раднику се накнада топлог оброка исплаћује у неновчаном облику (вриједносни бонови),

1. регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најмање двије нето просјечне

плате МХ „ ЕРС“, остварене у претходној години, а исплаћује се у првој половини текуће године,

1. отпремнину приликом престанка радног односа радника због одласка у пензију, независно на чију иницијативу је радни однос престао – у висини десет просјечних мјесечних нето плата Послодавца или радника, ако је то за радника повољније, и
2. накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла – у висини 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

**9.ЈУБИЛАРНА НАГРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

Члан 86.

Поред права из претходног члана Послодавац, на терет материјалних трошкова пословања, уплаћује – исплаћује и:

1. запосленим радницима:

* колективно осигурање радника за случај смрти, посљедица повреде на раду и у вези са радом, болести и дневне накнаде на име болничких трошкова због медицинске интервенције и дневне накнаде због умањења прихода насталих због болничко лијечења.
* јубиларне награде, за проведени рад код Послодавца и правних лица која послују у „ Електропривреди РС“ или су пословала у бившој Електропривреди БиХ и то:

а) за 10 година рада у висини од двије просјечне плате, остварене у Матичном предузећу или плате радника код Послодавца, ако је то за њега повољније, у мјесецу прије исплате,

б) за 20 година рада у висини три просјечне плате, остварене у Матичном предузећу или плате радника код Послодавца, ако је то за њега повољније, у мјесецу прије исплате,

ц) за 30 година рада у висини четири просјечне плате, остварене у Матичном предузећу или плате радника код Послодавца, ако је то за њега повољније у мјесецу прије исплате и

д) за 40 година рада у висини пет просјечних плата, остварених у Матичном предузећу или плате радника код Послодавца, ако је то за њега повољније у мјесецу прије исплате.

- зимницу и огрев, у висини по три цијене рада МХ „ ЕРС“ ( рачунајући и раднике који се налазе на боловању или плаћеном одсуству),

* за међународни празник Дан жена, у износу једнаком једној цијени рада за све запослене раднице, рачунајући и оне раднице које се налазе на боловању или плаћеном одсуству,
* трошкове набавке новогодишњих пакетића за дјецу дјецу радника и дјецу преминулих или погинулих радника, до навршених 15 година старости,
* за новорођено дијете радника, у висини двије просјечне плате код Послодавца, а у случају да су оба родитеља радници, у укупној висини од четири просјечне плате за новорођено дијете и
* разлику плате радницима са навршених 60 година старости или 35 година радног стажа и радницима са преосталом радном способношћу, уколико буду распоређени на радна мјеста са нижом платом, а до износа који би остварио да је остао на претходном радном мјесту.

2. на рачун Синдиката:

* средства за рад Синдиката, према финансијском плану који утврди Синдикат.

Послодавац на терет материјалних трошкова пословања исплаћује радницима:

* за божићне и васкрсне празнике, износ двоструке цијене рада свим запосленим, рачунајући и оне раднике који се налазе на боловању или плаћеном одсуству,
* средства за друштвени стандард, одмор и рекреацију (спортске игре радника), уз претходно усаглашавање са Синдикатом, и
* средства за здравствену и професионалну рехабилитацију
* у случају елементарних непогода или пожара у властитој кући или стану, три цијене рада.

Радницима, који у току календарске године буду пензионисани, Послодавац исплаћује накнаде за зимницу, огрев и регрес.

Давања из претходног става Послодавац исплаћује и породици радника који је умро у току календарске године, за коју се врши исплата.

Синдикат „ Електропривреде РС“ и Матично предузеће ће заједнички донијети правилник о фонду солидарности, којим ће утврдити начин заједничког учешћа у обезбјеђивању средстава фонда, права чланова, коришћење средстава, те начин рада и управљања фондом солидарности.

На сличан начин зависна предузећа и Синдикат, могу уредити питање образовања и рада својих фондова солидарности.

Износ средстава који Послодавац уплаћује Синдикату не може бити мањи од износа утврђеног примјеном критеријума из овог Колективног уговора.

Члан 87.

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

1. смрти радника, у висини три просјечне нето плате исплаћене у претходној години код Послодавца,
2. смрти радника која је наступила као посљедица несреће на послу или болести изазване процесом и условима рада и природе посла који радник обавља у висини пет просјечних нето плата исплаћених у претходној години код Послодавца,
3. смрти пензионисаног радника, у висини двије просјечне нето плате исплаћене у претходној години код Послодавца,
4. смрти члана уже породице радника у висини једне просјечне нето плате исплаћене у претходној години код Послодавца,
5. тешке инвалидности радника (као посљедице ратних дејстава, повреде на раду или професионалног оболења), у висини три цијене рада, и
6. дуготрајне болести (проузроковане истом љекарском дијагнозом и због које је радник непрекидно на боловању дуже од три мјесеца), теже озљеде на послу или рањавања радника, у висини двије цијене рада.

Чланом уже породице сматрају се лица из члана 39 ст.2 овог уговора.

Накнаде из претходног става исплаћује се једнократно и не искључују остваривање накнада по основу осигурања, помоћи Синдиката, наднаде штете или других накнада од стране Послодавца.

Члан 88.

У случају смрти радника или члана његове уже породице, Послодавац у случају смрти члана уже породице исплаћује накнаду трошкова погребних услуга раднику, а, члановима уже породице у случају смрти радника у висини трошкова погребних услуга и погребне опреме према приложеним рачунима а најмање у висини коју рефундира фонд за пензијско инвалидско осигурање.

Чланом уже породице сматра ју се лица из става 2 члана 39 овог уговора.

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

Члан 89.

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

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

1) Основно образовање – у висини 50% просјечне плате исплаћене у Републици Српској за мјесец који претходи мјесецу исплате стипендије;

2) Средње образовање – у висини 70% просјечне плате исплаћене у Републици Српској за мјесец који претходи мјесецу исплате стипендије;

3) Више и високо образовање – у висини 80% просјечне плате исплаћене у Републици Српској за мјесец који претходи мјесецу исплате стипендије.

У случају смрти радника који је једини хранилац породице, Послодавац има обавезу да закључи Уговор о раду на неодређено време са брачним другом или са једним дјететом преминулог, уколико упуте такав захтјев Послодавцу.

**VII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА**

Члан 90.

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

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

**VIII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНЕ ОДГОВОРНОСТИ**

Повреда обавеза из Уговора о раду од стране радника

Члан 91.

Пријаву или приједлог за покретање поступка за утврђивање повреде радних обавеза може поднијети сваки радник Послодавца и заинтересовано лице, чим сазна за повреду радне обавезе и починиоца.

Пријава или приједлог за покретање поступка подноси се управи Послодавца или лицу које она овласти у писменој форми или усмено на записник.

Члан 92.

О покретању поступка обавјештава се радник против кога је поступак покренут и Синдикат.

Члан 93.

По потреби, може се спровести претходни поступак који спроводи управа акционарског друштва или лице које она овласти, у циљу утврђивања основаности пријаве, саслушања починиоца, прикупљања доказа и сл.

Радник и остали учесници у претходном поступку дужни су да се одазову позиву и да омогуће утврђивање чињеничног стања.

О свим радњама које се проводе у току дисциплинског или претходног поступка обавезно се писмено обавјештава Синдикат.

Члан 94.

Радник ће бити саслушан пред управом или лицем које она овласти у циљу изношења своје одбране, осим у случају ако се без оправданог разлога не одазове на достављени позив.

О саслушању радника и спровођењу других радњи у поступку утврђивања повреде радне обавезе, води се записник

Позив за саслушање, доставља се позваним најкасније осам дана прије дана одређеног за расправу.

О повреди радне обавезе, одлучује управа акционарског друштва рјешењем, које у име управе друштва потписује директор акционарског друштва.

Члан 95.

Покретање и вођење поступка за утврђивање повреде радне обавезе застаријева за 30 дана од дана сазнања за повреду и учиниоца, а надаље у року од једне године од дана када је повреда учињена.

**IX** **НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ**

Члан 96.

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

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

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

О накнади штете одлучује Послодавац посебним рјешењем, које у име управе друштва потписује директор.

Члан 97.

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

Члан 98.

У одређеним случајевима радник може бити ослобођен од обавезе да накнади причињену штету Послодавцу.

Услови и случајеви ослобађања од накнаде штете регулишу се општим актима од стране Послодавца, с тим ће радник бити ослобођен обавезе ако самохрани родитељ или једини остварује приходе у породичном домаћинству.

**X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – УГОВОРА О РАДУ**

**1. ОТКАЗНИ РОК**

Члан 99.

Код престанка радног односа радник има право на отказни рок који износи: а) ако отказ уговора о раду даје радник:

* 15 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
* 20 календарских дана, ако радник има од пет до 15 година радног стажа,
* 30 календарских дана, ако радник има од 15 до 25 година радног стажа,
* 40 календарских дана, ако радник има преко 25 година радног стажа.

б) ако отказ уговора о раду даје послодавац:

* 30 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
* 40 календарских дана, ако радник има од пет до десет година радног стажа,
* два мјесеца, ако радник има 10 до 20 година радног стажа,
* три мјесеца, ако радник има 20 до 30 година радног стажа,
* четири мјесеца, ако радник има преко 30 година радног стажа.

**2. ОТПРЕМНИНА**

Члан 100.

Раднику који је закључио уговор о раду на неодређено вријеме, а којем радни однос престаје отказом уговора о раду од стране Послодавца, након најмање двије године непрекидног рада код Послодавца, Послодавац је дужан да исплати отпремнину, осим ако му радни однос престаје отказом уговора о раду због теже повреде радних обавеза или ако се не врати на рад у року од 5 (пет) радних дана од дана истека неплаћеног одсуства или мировања права из радног односа.

Висина отпремнине из претходног става овог члана износи најмање шест просјечних нето плата радника, остварених у последња три мјесеца прије престанка уговора о раду, плус још по једна просјечна нето плата радника, исплаћена у последња три мјесеца, за сваку навршену годину (преко двије године) рада радника код Послодавца.

**3. СТИМУЛАТИВНА ОТПРЕМНИНА**

Члан 101.

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

У вези са спровођењем одредаба Акционог плана „ Електропривреде РС“ за преструктурирање електроенергетског сектора у БиХ, а у циљу рјешавања технолошког вишка радника, Послодавац ће у плану пословања за текућу годину, обавезно планирати финансијска средства за исплату стимулативне отпремнине.

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

**4. ИСПЛАТА ЗАОСТАЛИХ ПОТРАЖИВАЊА РАДНИКА**

Члан 102.

Прије престанка радног односа у смислу Закона о раду, Послодавац је дужан раднику обезбиједити слиједеће:

* исплату неисплаћених плата, накнада и других примања,
* уплату неизмирених доприноса за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености,
* уплату доприноса Фонду пензијско инвалидског осигурања и за раднике који су остварили право на бенефицирани радни стаж,
* исплату отпремнине у складу са одредбама овог уговора.

**XI РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

**1. РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

Члан 103.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора, могу рјешавање спорних питања повјерити арбитражи.

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

Члан 104.

Радник и Послодавац ће, ако дође до спорног питања, исто покушати ријешити договором.

Ако не постигну договор из претходног става овог члана, радник и Послодавац могу спорно питање изнијети пред арбитражу.

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

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

**XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

**1. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

Члан 105.

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

Штрајк организује и води Синдикат, у складу са законом.

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

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

У смислу Закона о штрајку, Послодавцем се подразумијевају: Генерални директор Мјешовитог Холдинга „ Електропривреда РС" и директори зависних предузећа у саставу МХ „ ЕРС“.

Члан 106.

За вријеме штрајка морају се обављати послови и задаци, којима се обезбјеђује:

* извршење закључених уговора о извозу електричне енергије другим електроенергетским системима,
* сигурност електроенергетских постројења, уређаја, просторија, радова, односно имовине и радника,
* живот и здравље грађана,
* битна заштита животне средине,
* континуирано и несметано снабдијевање електричном енергијом, у складу са Општим условима за испоруку и снабдијевање електричном енергијом.

Послови из става 1. алинеје 1-4. овог члана обављају се у потпуности, а послови из алинеје 5, у обиму којим се подмирује најмање 80% потреба потрошача, утврђени Електроенергетским билансом Републике Српске.

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

 У току штрајка организованог под условима утврђеним законом, Послодавац не може запошљавати нова лица која би замјенила учеснике у штрајку или ангажовати друга правна и физичка лица ради обављања послова запослених у штрајку, осим ако су угрожени безбједност лица и имовина у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбјеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза.

**2. ПРАВО УЧЕШЋА У УПРАВЉАЊУ**

Члан 107.

Право учешћа у управљању остварује се у складу са законом и Статутом.

Позиве са материјалима за сједнице Скупштине акционара и Надзорног одбора Послодавца, достављају се предсједнику Синдиката Послодавца.

**3. ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА И СИНДИКАТА**

Члан 108.

Послодавац је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи акционарског друштва и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

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

Информисање радника уређује се посебним актом који доноси Управа Матичног предузећа.

Члан 109.

Актом о организацији и систематизацији послова утврђује се организациони дијелови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтијеване стручне спреме, односно образовање, број извршилаца и други потребни услови за рад на тим мјестима.

Послодавац је дужан да прије доношења правилника о организацији и систематизацији послова, као и његових измјена и допуна прибави писану сагласност Синдиката.

Послодавац обавјештава Синдикат о броју извршилаца и броју запослених код Послодавца по истеку сваког тромјесечја и пословне године.

Послодавац је дужан да прије пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама.

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

Члан 110.

Послодавац обавјештава 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 мјесеца;

2) Прековременим часовима оствареним и исплаћеним код Послодавца, у периоду од три мјесеца;

3) Тромјесечном и годишњем извјештају о стању безбједности и здравља на раду;

4) Исплаћеним просјечним платама;

5) Полугодишњем и годишњем извјештају о пословању Послодавца, као и учешћу плата у укупним трошковима пословања.

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

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

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

**4. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

Члан 111.

Послодавац је дужан да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом

* задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду:
	+ да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и заузима ставове, и
	+ да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих опредијели.

Члан 112.

Послодавац обезбјеђује Синдикату слиједеће услове за његово дјеловање:

- Одговарајуће просторије за редован рад и састанке Синдиката и синдикалних организација огранака као и неопходан инвентар – канцеларијски намјештај, телефон/телефакс, рачунар, штампач и сл;

- Стручну и административну помоћ,

- Обрачун и наплату чланарине и осталих средстава (чланарина за Фонд солидарности и друго) у складу са Правилником о фонду солидарности

- Могућност истицања обавјештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца,

- Употребу возила за обављање синдикалних активности,

- Организовање зборова радника у радно вријеме у сједиштима организационих јединица када се прекида процес рада на годишњем нивоу не може трајати дуже од 24 часа, под условом да се тиме не ремети процес рада,

- Друге услове за нормалан рад и функционисање Синдиката на основу закљученог споразума Послодавца и Синдиката.

Основна плата синдикалном представнику увећава се на следећи начин::

а) у висини од 10% повјеренику Синдиката, односно члану синдикалног одбора код Послодавца,

б) у висини од 15% предсједнику Синдиката код Послодавца до 100 радника, плус по 2,50% на сваки следећих 100 радника, с тим да укупан износ не може прећи 25% накнаде на основну плату, и

в) у висини од 25% за професионално обављање функције Предсједнику Синдиката Електропривреде Републике Српске.

Члан 113.

Право изабраних или именованих синдикалних представника, који обављају послове свог радног мјеста, на плаћене часове утврђује споразумом Синдиката са Послодавцем у матичном предузећу и зависним предузећима.

Члан 114.

Предсједник Синдиката регистрованог код Послодавца, предсједници синдикалних организација огранака, предсједник и замјеник предсједника Главног одбора Синдиката, предсједник Синдиката за одређену електропривредну дјелатност и други изабрани или именовани синдикални представници, за вријеме обављања функције и двије године послије истека функције, ако поштују своје радне обавезе, без његове сагласности, не могу се распоредити на друго радно мјесто и код другог послодавца, нити може да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

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

Члан 115.

Представницима Синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на семинарима, као и обезбјеђење превоза или трошкови превоза, у складу са општим актима Послодавца.

Представницима Синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима код Послодавца, кад је то потребно за обављање њихове функције.

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

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

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

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

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

Члан 116.

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

Члан 117.

Послодавац је дужан да уз исплату мјесечних плата уплати на рачун Синдиката:

- у висини 0,35% износа средстава обрачунатих на име бруто плата запослених свих запослених код Послодавца и његових зависних друштава.

- 0,1 % износа средстава обрачунатих на име бруто плата запослених за рад Централе Синдиката свих запослених код Послодавца и његових зависних друштава.

Расподјелу средстава из става 1. овог члана врши Предсједништво .

Члан 118.

У Фонд солидарности синдикалних организација (које су у саставу Синдиката) за пружање помоћи запосленима за лијечење, Послодавац уплаћује мјесечно на рачун фонда 0,5% износа средстава исплаћених на име зарада запослених, чланова синдикалних организација.

У Фонд солидарности Синдиката, Послодавац месечно уплаћује 0,2% износа средстава исплаћених на име зарада запослених код Послодавца, чланова Синдиката.

Члан 119.

Потписници овог колективног уговора ће обезбиједити остваривање права радника прописаних одредбама овог Колективног уговора.

Члан 120.

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

Члан 121.

Овим Колективним уговором нису регулисана права, обавезе и одговорности Генералног директора и чланова Управе Матичног предузећа (извршних директора), директора и извршних директора зависних предузећа, који представљају Послодавца и у функцији су партнера у односима по овом Колективном уговору и укупним односима Синдиката и Послодавца.

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

Плате главног правног савјетника у предузећу и три савјетника Генералног директора Послодавца утврдиће надзорни одбори Послодавца.

Члан 122.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу споразумно да промијене његове одредбе.

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

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

Члан 123.

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

Члан 124.

Уколико Општим колективним уговором буду предвиђена већа права радника од права која су утврђена овим Колективним уговором примењиваће се одредбе Општег колективног уговора.

Члан 125.

Колективни уговор закључује се на три године.

Колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу овлаштени представници уговорних страна, ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном билтену Електропривреде Републике Српске", а примјењиваће се почев од \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. године.

У случају отказа колективног уговора отказни рок је 6 (шест) мјесеци.

Учесници колективног преговарања су дужни да започну поступак преговарања у року од 15 дана од дана отказивања колективног уговора.

До закључивања новог колективног уговора, обавезна је примјена овог Колективног уговора.

|  |  |
| --- | --- |
| Број: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Требиње, \_\_\_\_\_\_\_2016. године\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Предсједник Синдиката Електропривреде Републике Српске | Број: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Требиње, \_\_\_\_\_\_\_2016. годинеГенерални директор Мјешовитог Холдинга „ Електропривреда РС", Матично предузеће акционарско друштво Требиње |