

На основу члана 10, 13, 158, 159, 160. и 162. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 55/07 - Пречишћени текст), члана 4. Колективног уговора енергетике Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број: 31/08.) и члана 113. став 1. Статута Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће акционарско друштво Требиње (број: 04/1-012-1998/06 од 07.09.2006. 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 и обавезе потписника и друга питања из области радних односа и у вези са радним односима радника Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Требиње (у даљем тексту: МХ „ЕРС“).

Овај Колективни уговор примјењује се на подручју Републике Српске.

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, на основу уговора о раду, 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. „Електробрајина“ 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. „Електрохерцеговина“ а.д. Требиње
- З.П. „ИРЦЕ“ а.д. Источно Сарајево

Радником се, сагласно Закону и одредбама овог Колективног уговора, сматра лице које је запослено на основу уговора о раду.

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.

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 појединачно право радника било мање од права утврђеног овим Колективним уговором, 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.

Уколико се у наредном периоду, од појединих организационих или других дијелова предузећа у саставу МХ „ЕРС“, формирају и региструју посебна предузећа, на послодавце и раднике тих нових предузећа примјењују се одредбе овог Колективног уговора, у периоду од три године од дана регистрације тих предузећа.

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.

Поред општих услова за закључивање уговора о раду одређених законом, Послодавац је дужан да пропише посебне услове за закључивање уговора о раду са радником, а нарочито:

- врсту и степен стручне спреме, као и посебна специјалистичка, стручна звања ако је то потребно ради успјешног обављања најсложенијих руководећих и других стручних послова, као и послова заштите на раду,
- радно искуство, ако је неопходно за самостално обављање послова, чије трајање не може износити дуже од пет година,
- посебну здравствену способност за обављање послова на радним мјестима која су у складу са законом, утврђена као радна мјеста са посебним условима рада.

Посебни услови из става 2. овог члана утврђују се правилником о раду или другим актом Послодавца.

Послодавац не може закључити уговор о раду, нити анекс уговора о раду, са радником који, поред општих, не испуњава и посебне услове утврђене правилником о раду 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.

Члан 9.

Прије закључивања уговора о раду са новим радником мора се утврдити његово здравствено стање, упућивањем на љекарски преглед код овлаштене здравствене установе.

Трошкове љекарског прегледа из претходног става сноси радник.

Трошкове периодичних љекарских прегледа, на које је радник упућен од стране Послодавца или по захтјеву надлежног органа, 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, 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 држављанства, 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 може се закључити на неодређено или на одређено вријеме, као и за вршење повремених или привремених послова, у складу са Законом и општина 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 одобреном од Послодавца.

3. ПРОБНИ РАД.

Члан 15.

Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.

Уговарање и трајање пробног рада одређује Послодавац, у складу са законом.

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.

Оцјену и праћење резултата пробног рада врши непосредни руководиоцац.

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.

Непосредни руководиоцац својим потписом у дневнику рада радника потврђује да је радник обавио послове и задатке и уноси своје примједбе, запажања и сл.

Члан 18.

Радник на пробном раду, на пословима за које је закључио уговор о раду, мора у периоду трајања пробног рада доказати своје стручне и радне способности и оспособљеност за успјешно обављање послова из уговора о раду.

Члан 19.

Најкасније пет дана прије истека уговора о пробном раду, непосредни руководиоцац 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.

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 20.

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

Уколико не поступи према ставу 1. овог члана, Послодавац нема право на обештећење у случају материјалне штете настале као последица нестручног рада, нити радник по том основу може трпити друге штетне последице.

Члан 21.

Послодавац је обавезан омогућити раднику, сагласно финансијским могућностима и потребама: стручно образовање, оспособљавање и усавршавање.

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

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

Члан 22.

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.

Члан 23.

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.

5. РАД РАДНИКА У ПОСЕБНИМ СЛУЧАЈЕВИМА

Члан 24.

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), спашавања 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.

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

6. 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.

Ако је код Послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен Правилником о раду или другим општим актом Послодавца, у складу са Законом о раду.

Рад у смјенама, организован на начин из претходног става, не сматра се прековременим радом.

Члан 29.

Послодавац може, у једном дијелу године, да уведе прерасподјелу радног времена у складу са Законом о раду.

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 последица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија или других несрећа, радник је дужан да, на захтјев Послодавца, ради дуже од пуног радног времена.

Прековремени рад је забрањен:

- раднику до 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.

Прековремени рад може трајати најдуже 150 часова у току године, односно највише до 10 часова у току једне седмице.

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 исказе 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, изнад Законом о раду одређеног минимума, увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

Члан 33.

Годишњи одмор, независно од претходног члана, увећава се за шест радних дана раднику који ради 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.
- б) раднику – инвалиду и ратном инвалиду, самохраном-ој раднику-ци са дјететом до седам година живота или са више малољетне дјеце и раднику који у породичном домаћинству издржава дијете које има сметње у психичком и физичком развоју – за два радна дана.

Поред услова утврђених у ставу 1. овог члана, годишњи одмор радника увећава се за два радна дана у слиједећим случајевима:

- радницима који раде у непрекидном смјенском раду, и
- добровољним даваоцима крви, који су крв дали најмање два пута у току године.

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

Члан 34.

Код Послодавца, код којег је рад организован у мање од шест радних дана у седмици, шести дан у седмици не урачунава се у годишњи одмор.

Члан 35.

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 36.

Радник има право на плаћено одсуство у слиједећим случајевима:

1. приликом склапања брака – пет радних дана,
2. приликом смрти члана уже породице, рачунајући и очуха, маћеху и усвојиоца – три радна дана,
3. приликом смрти члана шире породице (брата, сестре, дједа, бабе и чланова породице брачног друга) – један дан,
4. у случају теже болести члана породице из тачке 2. став 1. овог члана – три дана,
5. приликом преселења у други стан – један дан,
6. приликом рођења дјетета – два дана,
7. добровољним даваоцима крви – два дана приликом сваког давања крви, рачунајући дан када је дата крв, и
8. ради задовољавања вјерских, односно национално-традицијских потреба, два дана у току календарске године.

Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство у току календарске године и у другим оправданим случајевима, који се не могу подвести под случајеве из става 1. овог члана, а највише до 5 дана у току календарске године.

Под члановима породице сматрају се лица наведена Законом о раду.

3. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 37.

Раднику се може одобрити 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. њега тешко обољелог члана уже породице,
6. и у другим оправданим случајевима.

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

Трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

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

V ЗАШТИТА РАДНИКА

1. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 38.

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 39.

Радник има право да одбије да ради ако нису обезбијеђена прописана средства и мјере заштите на раду, због чега му је непосредно угрожен живот.

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 40.

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 41.

Послодавац ће са изабраним осигуравајућим друштвом закључити уговор о колективном осигурању радника, за осигурање накнада за случај повреде на раду и ван рада, болести и смрти радника, у складу са важећим прописима.

Трошкове колективног осигурања радника сноси Послодавац.

Члан 42.

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 осам дана од дана достављања приједлога.

2. ПОСЕБНА ЗАШТИТА МАЛОЉЕТНИХ РАДНИКА

Члан 43.

Послодавац не може радника млађег од 18 година распоредити да ради 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.

Због своје специфичности, послови и радови из става 1. овог члана, уређују се правилником о раду Послодавца.

3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ РАДНИКА

Члан 44.

Раднику који је претрпио повреду на раду или је оболио од професионалне болести, за вријеме здравствене неспособности за рад не може се отказати уговор о раду који је закључен на одређено или неодређено вријеме, у складу са Законом о раду.

Члан 45.

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 .

Члан 46.

Ако законом надлежни орган оцијени да код радника постоји смањена радна способност, Послодавац је дужан распоредити га на друге послове за које је радник способан, у оквиру његове стручне спреме и радним способностима, стеченим радом .

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 47.

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. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА

Члан 48.

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

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

Привремени распоред раднице - дојиље на друго радно мјесто, у складу са ставом 1. овог члана, може се извршити само уз њен писмени пристанак.

Члан 49.

Није дозвољено узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање у смислу става 1. овог члана је свако нежељено понашање 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.

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

VI ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. ПЛАТЕ

Члан 50.

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 51.

Најнижа плата, у МХ „ЕРС“, утврђује се у износу утврђене најниже плате у Републици Српској, увећане за 30%.

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 52.

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

Члан 53.

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

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 54.

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 55. овог Колективног уговора.

Члан 55.

Основна плата радника се коригује тако што се:

- а) приправницима, док не положе приправнички испит, умањује за 20%,
- б) другим радницима који немају одговарајућу школску спрему, умањује за 10%, а радницима који немају одговарајуће испите по закону или општим актима Послодавца, умањује за 5%, све док такав испит не положе.

Услове за припрему и полагање одговарајућих испита обезбјеђује Послодавац.

2. КОЕФИЦИЈЕНТИ СЛОЖЕНОСТИ

Члан 56.

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

Члан 57.

Коефицијенти сложености, према групама послова, су слиједећи:

- I група сложености послова, за које се не тражи стручно образовање, са коефицијентом.....**2,00-2,40**
- II група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању од 6 мјесеци, (I степен) са коефицијентом**2,41-3,00**

- 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..... **3,01-3,50**
- 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**3,51-4,00**
- 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**4,01-5,00**
- 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**4,51-5,20**
- VII група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче вишим образовањем, као и руковођење мањим организационим дијеловима и стручним пословима (VI степен), са коефицијентом.....**5,21-5,90**
- VIII 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**5,91-7,60**
- IX група сложености послова, за које се као услов захтијева стручност која се стиче научним звањем магистра или доктора наука те факултетским и/или посебним специјалистичким образовањем у оквиру ВСС, као и обављање најсложенијих стручно специјалистичких послова и руковођење организационим цјелинама и појединачним функцијама техничке, економске или правне области (VIII степен), са коефицијентом**7,61-8,60**

Изузетно од претходног става, радницима МХ „ЕРС“- Матично предузеће а.д. Требиње који обављају послове VIII и IX 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 58.

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**12-20**
- у зависним предузећима **10-16**

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 105. став 3. овог Колективног уговора немају право на увећање утврђене плате, осим по основу радног стажа.

3. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЈЕНЕ РАДА

Члан 59.

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

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

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 60.

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 61.

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 62.

Цијена рада се 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 63.

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 ће размотрити став Синдиката.

Члан 64.

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 из члана 62. и 63. овог Колективног уговора, цијена рада се може кориговати процентуално до 50% износа оствареног позитивног финансијског ефекта.

Члан 65.

Ако Послодавац, на годишњем нивоу оствари резултат пословања из члана 63. овог Колективног уговора, сматра се да је остварио позитиван резултат пословања и може радницима исплатити још једну плату (тринаесту плату), **зависно од финансијских могућности.**

5. УВЕЋАЊЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ

Члан 66.

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 67.

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 стално обављају у смјенама без прекида процеса рада (рад у турнусу), рад у буци, влази, прашини, на отвореном и штетним испаравањима изнад прописаних граница, на пословима који се обављају на монтажи и одржавању 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, за 5-10%, и
- на пословима отпепељења и отшкивања те одржавања унутрашњости котла, за 10-15%.

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 до 20%.

Члан 68.

Основна плата радника увећава се:

- по основу укупног радног стажа, са 0,60% за сваку навршену годину радног стажа,
- по основу прековременог рада, за 35%,
- по основу рада ноћу, за 50%,
- за рад празником, у који се по закону не ради, за 50% (обрачун се врши тако што радник има право на накнаду плате, коју имају и радници који не раде, као и право на плаћене радне сате увећане за 50% , односно укупно за 150%),
- рад недјељом, за 20%, и
- по основу временаведеног у стању обавезне приправности (ван просторија Послодавца), у вријеме одмора између два радна дана или седмичног одмора, за 20%, што се конкретније регулише правилником о раду Послодавца.

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

Ако се рад из алинеја 2. и 5. овог члана обавља ноћу и недељом, увећање се врши и по основу ноћног рада.

Члан 69.

Основна плата радника увећава се и по основу:

- вршења најсложенијих послова,
- посебних резултата у раду, и
- интервентног рада по позиву.

Члан 70.

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

- на пословима руковођења организационим дијеловима и стручним службама акционарских друштава, за 25-30%,
- на пословима руковођења мањим организационим дијеловима и стручним пословима, за 20-25%,
- на пословима руковођења групама радника и самосталним стручним референтима, за 15-20%,
- на пословима који захтијевају високу стручну спрему и положен специјалистички испит, за 10-15%.

Члан 71.

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 10% (колективна стимулација), с тим што повећање појединачном раднику може износити највише до 30% 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 72.

По основу интервентног рада по позиву, плата радника се увећава за 50% за вријеме (сате) проведено на интервентном раду.

Ако се интервентни рад по позиву обавља ноћу, увећање се врши и по основу ноћног рада.

Члан 73.

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 74.

Ако законом није другачије одређено, Послодавац је дужан да раднику обезбиједи накнаду нето плате у висини од 100% (као да је радио) у случају:

- 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,

- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код Послодавца,
- присуствовања у својству посланика на сједници Парламентарне скупштине БиХ, Народне скупштине Републике Српске или одборника скупштине општине и 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 услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника и других лица,
- учешћа на радно производном такмичењу и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

7. УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ ПО ОСНОВУ ИНОВАЦИЈА

Члан 75.

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 76.

Послодавац, на терет материјалних трошкова пословања, радницима исплаћује:

1. дневницу за службено путовање у Републици Српској – 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 превоза код доласка на посао и повратка с посла, на удаљености од три до тридесет 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,

4. за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену – у висини до 10% дневно од цијене рада утврђене овим колективним уговором. Детаљнија разрада ове тачке врши се одговарајућим актом Послодавца, у договору са Синдикатом,
5. 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),
6. регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најмање једне нето просјечне плате МХ „ЕРС“, остварене у претходној години, а исплаћује се у првој половини текуће године,
7. отпремнину приликом престанка радног односа радника због одласка у пензију – у висини шест просјечних мјесечних нето плата Послодавца или радника, ако је то за радника повољније, и
8. накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла – у висини 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

Члан 77.

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

1. запосленим радницима:

- колективно осигурање радника од несреће на послу, по јединственим критеријима,
- јубиларне награде, за проведени рад код Послодавца, у „Електропривреди РС“ или у бившој Електропривреди БиХ и то:
 - а) за 10 година рада у висини од једне просјечне плате, остварене код Послодавца у мјесецу прије исплате,
 - б) за 20 година рада у висини двије просјечне плате, остварене код Послодавца у мјесецу прије исплате, и
 - ц) за 30 година рада у висини три просјечне плате, остварене код Послодавца 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), до износа једне цијене рада за све запослене раднице, рачунајући и оне раднице које се налазе на боловању или плаћеном одсуству,
- трошкове набавке новогодишњих пакетића за дјецу (до навршених 7 година старости дјетета),
- за новорођено дијете радника, у висини једне просјечне плате МХ „ЕРС“, 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 заједнички утврђеном финансијском плану.

Послодавац може, на терет материјалних трошкова пословања, запосленима исплаћивати:

- за божићне и васкрсне празнике, по двије 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 електропривреде РС, и
- средства за здравствену и професионалну рехабилитацију.

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.

Члан 78.

Радник (или његова породица) и пензионисани радник, имају право на помоћ у случају:

1. смрти радника, у висини три просјечне нето плате МХ „ЕРС“, исплаћене у претходној години,
2. смрти пензионисаног радника, у висини једне просјечне нето плате МХ“ЕРС“ исплаћене у претходној години,
3. смрти члана уже породице радника (брачни друг, дјеца и родитељи), у висини једне просјечне нето плате МХ“ЕРС“, исплаћене у претходној години,
4. тешке инвалидности радника (као последице ратних дејстава, повреде на раду или професионалног оболења), у висини три цијене рада, и
5. дуготрајне болести (проузроковане истом љекарском дијагнозом и због које је радник непрекидно на боловању дуже од три мјесеца), теже озледе на послу или рањавања радника, у висини двије цијене рада.

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

VII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНЕ ОДГОВОРНОСТ

1. ПОВРЕДА ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ РАДНИКА

Члан 79.

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 80.

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

Члан 81.

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 82.

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 83.

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

2. НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ

Члан 84.

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 Послодавца.

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

Члан 85.

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.

VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – УГОВОРА О РАДУ

1. ОТКАЗНИ РОК

Члан 86.

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 87.

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 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, остварена у последња три мјесеца, за сваку навршену годину (преко двије године) рада радника код Послодавца.

Правилником о раду, Послодавац може утврдити и већи износ отпремнине, него што је то утврђено у ставу 2. овог члана.

3. СТИМУЛАТИВНА ОТПРЕМНИНА

Члан 88.

У вези са спровођењем одредаба Акционог плана „Електропривреде РС“ за реструктурирање 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 89.

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 Колективног уговора.

IX РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 90.

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 91.

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 Послодавца.

Члан 92.

Остала питања у вези са поступком пред арбитражом уређују се правилником о раду Послодавца.

X ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 93.

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 радницама 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 94.

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“.

2. ПРАВО УЧЕШЋА У УПРАВЉАЊУ

Члан 95.

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

Члан 96.

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.

4. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 97.

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

Члан 98.

Послодавац обезбјеђује Синдикату слиједеће услове за његово дјеловање:

- коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге,
- извршење дијела годишњег финансијског плана Синдиката, везаног за Колективни уговор, и
- накнаду на основну плату, у висини:
 - а) од 10% повјеренику Синдиката, односно члану синдикалног одбора код Послодавца,
 - б) 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) од 25% за професионално обављање функције Предсједнику Синдиката Електропривреде Републике Српске.

Члан 99.

Предсједник Синдиката код Послодавца на свим нивоима организовања у Синдикату „Електропривреде Републике Српске“, за вријеме обављања и у року од двије године по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се, без његове сагласности, распоредити на друго радно мјесто и код другог послодавца, да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

Члан 100.

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 удружених радника енергетике РС.

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 101.

Послодавац је дужан обезбиједити уплату синдикалне чланарине и осталих издвајања према одлуци надлежног органа Синдиката удружених радника енергетике Републике Српске.

Члан 102.

Послодавац је дужан да уз исплату мјесечних плата уплати на рачун Синдиката удружених радника енергетике средства у висини 0,20% на бруто обрачунате плате.

Расподјелу средстава из става 1. овог члана врши Предсједништво Синдиката удружених радника енергетике Републике Српске.

Члан 103.

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

Члан 104.

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

Члан 105.

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 МХ „ЕРС“, утврдиће надзорни одбори Послодавца.

Члан 106.

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 107.

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

Члан 108.

Колективни уговор закључује се на неодређено вријеме.

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 01.03.2008. године.

Свака уговорна страна може отказати овај Колективни уговор, са отказним роком од 6 (шест) мјесеци.

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

Број: _____/08
Требиње, _____ 2008. године

Број: _____/08
Требиње, _____ 2008. године

Предсједник
Синдиката Електропривреде
Републике Српске

Генерални директор
Мјешовитог Холдинга „Електропривреда РС“
Матично предузеће акционарско друштво
Т р е б и њ е

Миле Периф, дипл.инг.техн.

Бранислава Милекић, дипл.ек.