

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
МЈЕШОВИТОГ ХОЛДИНГА
„ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ“

Требиње, јун 2016.године

САДРЖАЈ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ.....	4
II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ.....	6
1. УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ.....	6
2. ВРСТЕ И ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ.....	7
3. АНЕКС УГОВОРА О РАДУ.....	7
4. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	7
5. ПРОБНИ РАД.....	8
6. ДОПУНСКО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, СТРУЧНО ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ.....	9
7. РАД РАДНИКА У ПОСЕБНИМ СЛУЧАЈЕВИМА.....	10
8. РАД РАДНИКА У ДРУГОМ МЈЕСТУ РАДА.....	10
9. РАД ПРИПРАВНИКА И ВОЛОНТЕРА.....	10
III РАДНО ВРИЈЕМЕ.....	11
1. ПУНО РАДНО ВРИЈЕМЕ.....	11
2. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД.....	12
IV ОДМОР И ОДСУСТВА.....	13
1. ГОДИШЊИ ОДМОР.....	13
2. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО.....	14
3. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО.....	16
V ЗАШТИТА РАДНИКА.....	17
1. ЗАШТИТА НА РАДУ.....	17
2. ОДБОР ЗА ЗАШТИТУ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ.....	18
3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА МАЛОЉЕТНИХ РАДНИКА.....	20
4. ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ РАДНИКА.....	20
5. ПРЕВЕНЦИЈА РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ И РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ РАДНИКА.....	21
6. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА.....	22
VI ПЛАТЕ И НАКНАДЕ.....	23
1. ПЛАТЕ.....	23
1.1. УКУПНИ КОЕФИЦИЈЕНТИ ПОСЛОВА РАДНОГ МЈЕСТА.....	23
1.2. РАДНИ УЧИНАК.....	25
2. НАЈНИЖА ПЛАТА.....	26
3. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЈЕНЕ РАДА.....	26
4. КОРЕКЦИЈА ЦИЈЕНЕ РАДА.....	27
5. УВЕЋАЊЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ.....	28
6. НАКНАДА ПЛАТЕ.....	29
7. УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ.....	31
8. УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ ПО ОСНОВУ ИНОВАЦИЈА.....	31
9. ИСПЛАТЕ НА ТЕРЕТ МАТЕРИЈАЛНИХ ТРОШКОВА ПОСЛОВАЊА.....	31
10. ЈУБИЛАРНА НАГРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА.....	32
VII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА.....	34
VIII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ.....	35
IX НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ.....	38
X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – УГОВОРА О РАДУ.....	38
1. ОТКАЗНИ РОК.....	38
2. ОТПРЕМНИНА.....	39
3. СТИМУЛАТИВНА ОТПРЕМНИНА.....	39
4. ИСПЛАТА ЗАОСТАЛИХ ПОТРАЖИВАЊА РАДНИКА.....	40
XI РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА.....	40
1. МИРНО РЈЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА.....	40
XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ.....	41
1. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК.....	41
2. ПРАВО УЧЕШЋА У УПРАВЉАЊУ.....	41

3. ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА И СИНДИКАТА	42
4. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	43
XIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	44

На основу члана 1 ст. 4., члан 3 ст. 1., члана 7, члана 9, члан 238., члана 245 и члана 252. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 1/2016), и члана 110. став 1. Статута Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће акционарско друштво Требиње (број: 04/01-012-2-1541/12 од 06.06.2012. године) **са изменама и допунама број 04/01-012-2-2599/12 од 08.11.2012., број 04/01-012-2-1179/13 од 07.06.2013., број 04/01-012-2-1117/14 од 12.06.2014., број 04/01-012-2-2310/14 од 23.10.2014., број 04/01-012-2-518/16 од 17.03.2016.,** Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње, у своје име и у име зависних предузећа из система Мјешовитог Холдинга „ЕРС“ (по пуномоћјима директора зависних предузећа) и Синдикат Електропривреде Републике Српске, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР МЈЕШОВИТОГ ХОЛДИНГА „ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ“

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности потписника и запослених радника Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и зависна предузећа - акционарска друштва у саставу МХ „ЕРС“ (у даљем тексту, заједнички или појединачно: **Послодавац**), начин и поступак њиховог остваривања, поступак измјена и допуна овог колективног уговора, међусобни односи потписника, међусобни односи Послодавца и синдикалних организација које су у саставу Синдиката Електропривреде Републике Српске и друга питања из области радних односа која су од значаја за раднике.

Овај колективни уговор (у даљем тексту: Колективни уговор) примјењује се на раднике који су у вријеме закључивања Уговора били у радном односу код Послодавца или су то постали накнадно.

Члан 2.

Према одредбама Колективног уговора Послодавцем се сматрају: Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће а.д. Требиње и зависна предузећа - акционарска друштва у саставу МХ „ЕРС“, која раднику дају запослење.

Зависна предузећа у смислу претходног става су:

- ЗП РиТЕ „Угљевик“ а.д. Угљевик
- ЗП РиТЕ „Гацко“ а.д. Гацко
- ЗП „ХЕ на Требишњици“ а.д. Требиње
- ЗП „ХЕ на Дрини“ а.д. Вишеград
- ЗП „ХЕ на Врбасу“ а.д. Мркоњић Град
- ЗП „Електрокрајина“ а.д. Бања Лука

- ЗП „Електро-Добој“ а.д. Добој
- ЗП „Електро-Бијељина“ а.д. Бијељина
- ЗП „Електродистрибуција Пале“ а.д. Пале
- ЗП „Електро -Херцеговина“ а.д. Требиње
- ЗП „ИРЦЕ“ а.д. Источно Сарајево

Радником се, сагласно Закону и одредбама овог Уговора сматра физичко лице које ради код Послодавца и има права и обавезе из радног односа који је засновао закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом и које је пријављено у јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса.

Синдикатом се, у смислу Колективни уговор, сматрају: Синдикат Електропривреде Републике Српске и Синдикалне организације Матичног и зависних предузећа у саставу МХ „ЕРС“ (у даљем тексту, заједно или појединачно: **Синдикат**).

Члан 3.

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

Члан 4.

Одредбе 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 Колективним уговором.

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

Члан 5.

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), Општим колективним уговором Републике Српске, Колективним уговором енергетике Републике Српске, Конвенцијама Међународне организације рада које је ратификовала бивша СФРЈ, као и оних које ратификује Босна и Херцеговина, односно Република Српска.

Овим Колективним уговором могу да се утврде друга, или пропишу повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених Законом о раду (у даљем тексту: **Закон**), осим ако то Законом није изричито забрањено.

Члан 6.

У случају да Послодавац има већинско учешће у другом правном лицу, одредбе Колективног уговора примјењују се и на радника у том правном лицу.

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

II ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЈЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. УСЛОВИ ЗА ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 7.

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

Члан 8.

Закључивање уговора о раду са новим радником могуће је само 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 утврђује се здравствена способност лица које би засновало радни однос, упућивањем на љекарски преглед код овлаштене здравствене установе.

Трошкове љекарског прегледа из претходног става сноси радник.

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

Члан 10.

Послодавац је обавезан 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 радника код Послодавца.

Члан 12.

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

2. ВРСТЕ И ТРАЈАЊЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 13.

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

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

3. АНЕКС УГОВОРА О РАДУ

Члан 14.

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

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

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

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

4. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 15.

Уговор о раду на неодређено се не прекида ни 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.

Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања реизборне јавне функције у трајању од најдуже два мандата, као и за вријеме издржавања казне затвора, односно мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у трајању до шест мјесеци.

У случају да надлежни суд према раднику изрекне мјеру обезбјеђења присуства кривичном поступку кућни притвор, односно ограничење кретања раднику се може

омогућити обављање послова ван просторија послодавца-рад код куће. У овом случају радник остварује право на плату у складу са оствареним резултатима рада.

5. ПРОБНИ РАД

Члан 16.

Приликом закључивања уговора о раду може се уговорити пробни рад.

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

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

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

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

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

Члан 17.

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

Стручни надзор и оцјену резултата пробног рада врши непосредни руководиоца или друго лице одређено актом Послодавца.

Члан 18.

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

Члан 19.

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

6. ДОПУНСКО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, СТРУЧНО ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 20.

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

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

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

Члан 21.

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

Послодавац је дужан да о доношењу годишњег плана из претходног става, као и измјена и допуна истог, информисе Синдикат.

Послодавац ће раднику, сагласно финансијским могућностима и потребама омогућити 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;
- специјализација;
- преквалификација и доквалификација.

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

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.

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

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 важећим позитивним прописима и актима Послодавца.

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 услед недостатка специјалистичког или стручног испита, осим ако радник одбије полагање испита или исти не положи из два покушаја.

7. 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), 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.

8. РАД РАДНИКА У ДРУГОМ МЈЕСТУ РАДА

Члан 25.

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.

9. РАД ПРИПРАВНИКА И ВОЛОНТЕРА

Члан 26.

Уговор о раду на одређено вријеме са приправником траје шест мјесеци, за лица са завршеном средњом 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 Управе или другог овлашћеног лица Послодавца.

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

Члан 27.

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.

III РАДНО ВРИЈЕМЕ

1. ПУНО РАДНО ВРИЈЕМЕ

Члан 28.

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 29.

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 часова) или више смјена (по 6 или 8 часова) у току радног дана када на истим средствима за рад раде наизмјенично најмање два радника или двије групе радника, при чему измјена смјена може бити континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или седмица.

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.

Рад у смјенама се не сматра прековременим радом.

Члан 30.

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 52 часа 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 Колективним уговором.

Послодавац је обавезан да раднику изда рјешење о прерасподјели радног времена, најмање пет радних 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 обезбиједити у обиму утврђеним Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

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 31.

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

Послодавац је дужан да раднику достави налог 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 обезбиједи 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 пет година старости,
 - самохраном родитељу или самохраном усвојиоцу, са дјететом до 8 година старости, и
 - раднику који ради у скраћено радно време и раднику коме би такав рад могао угрозити, односно погоршати здравствено стање.

Изузетно, на захтјев радника из претходног става, Послодавац може одобрити прековремени рад, осим за запослене млађе од 18 година и запослене који раде скраћено радно време.

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 32.

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 33.

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

1) По основу навршених година радног стажа, и то:

- 1.1. За радни стаж од 2 до 4 године - *2 радна дана,*
- 1.2. за радни стаж од 4 до 8 година - *3 радна дана,*
- 1.3. за радни стаж од 8 до 12 година - *4 радна дана,*
- 1.4. за радни стаж од 12 до 16 година - *5 радних дана,*
- 1.5. за радни стаж од 16 до 20 година - *6 радних дана,*
- 1.6. за радни стаж од 20 до 24 година - *7 радних дана,*
- 1.7. за радни стаж од 24 до 28 година - *8 радних дана,*
- 1.8. за радни стаж од 28 до 32 година - *9 радних дана,*
- 1.9. за радни стаж од 32 до 36 година - *10 радних дана,*
- 1.10. за радни стаж од 36 до 40 година - *11 радних дана,*
- 1.11. за радни стаж преко 40 година - *12 радних дана.*

2) По основу услова рада, и то:

2.1. за послове на којима се обавља тежак и напоран рад, рад под повишеним и смањеним ваздушним притиском, на високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, под повећаном буком и вибрацијама, у просторијама загађеним хемијским штетностима, под земљом или водом и на висини, који су као такви дефинисани Актом о процени ризика, као и радницима који раде на пословима са посебним условима рада прописаним Законом - ***6 радних дана,***

2.2. на пословима на којима се у складу са законом радни стаж рачуна са увећаним трајањем - ***1 радни дан по мјесецу увећаног радног стажа,***

2.3. за рад у непрекидном смјенском раду - ***2 радна дана.***

3) По осталим основима годишњи одмор се увећава:

- 3.1. инвалиду рада, РВИ и раднику који болује од професионалног обољења - ***3 радна дана,***
- 3.2. родитељу или усвојоцу са једним или више дјеце до 7 година старости - ***2 радна дана,***
- 3.3. самохраном родитељу са дјететом до 18 година живота - ***2 радна дана,***
- 3.4. раднику са дјететом ометеном у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом - ***2 радна дана,***
- 3.5. имаоцу донорске картице ткива и органа – ***2 радна дана.***

Члан 34.

Годишњи одмор не може трајати мање од 30 радних дана:

а) раднику који ради на пословима са посебним условима рада прописаним законом,

б) раднику млађем од 18 година живота.

Ако би запосленом примјеном критеријума из претходног члана, годишњи одмор трајао дуже од 32 дана, раднику ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 32 дана.

Радник који ради на пословима на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем или на пословима са скраћеним радним временом, годишњи одмор применом критеријума из претходних чланова не може трајати дуже 40 дана.

Члан 35.

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

Члан 36.

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

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 услед повреде радне обавезе или једностраним отказом од стране радника, радник има право да бира да ли ће искористити годишњи одмор код тог послодавца или захтијевати исплату новчане накнаде умјесто коришћења годишњег одмора, у висини његове просјечне плате у претходна 3 мјесеца, 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 – 5 радних дана,
2. Склапање брака дјетета или усвојеника – 1 радни дан,
3. Рођење дјетета – 2 радна дана,
4. Смрти брачног друга, дјете и родитеља – 3 радна дана,
5. Смрти родитеља брачног друга – 1 радни дан,

6. Смрти других чланова породице – 3 радна дана,
7. Теже болести брачног друга, дјете и родитеља – 3 радна дана,
8. Добровољног давања крви – 3 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 три радна дана након добровољног давања крви,
9. Добровољног давања ткива – по препоруци здравствене установе,
10. Заштите и отклањања штетних посљедица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – највише до 5 радних дана, зависно од штетних посљедица,
11. Селидбе свог домаћинства – 2 радна дана,
12. Учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Синдикат – за вријеме учествовања на такмичењу,
13. Његе дјетета са психофизичким недостацима у случају погоршања здравственог стања – 3 радна дана,
14. Одлазак на организовани систематски преглед и периодични систематски преглед радника у одговарајућу здравствену установу – за вријеме трајања прегледа, а најдуже један радни дан и
15. Ради задовољавања вјерских, односно национално-традицијских потреба – 2 дана у току календарске године.

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

Чланом 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, а дјед и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре, ако живе у заједничком домаћинству.

Члан 40.

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

- 1) Полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања,
- 2) Полагање правосудног испита,
- 3) Полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама,

4) Одбрану магистарског и мастер рада и

5) Одбрану докторске дисертације.

све под условом да је образовање, стручно оспособљавање и усавршавање обухваћено програмом код Послодавца.

Члан 41.

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

За вријеме трајања одсуства из става 1. овог члана радници остварују право на накнаду плате у висини од најмање 70% просјечне плате радника остварене у претходна три мјесеца.

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

3. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 42.

Послодавац раднику 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) његе тешко обољелог члана уже породице,
- 6) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација;
- 7) 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 одбијању захтеву радника за неплаћено одсуство Послодавац је дужан да прибави мишљење Синдиката. Синдикат је дужан мишљење дати у року 5 радних дана.

V ЗАШТИТА РАДНИКА

1. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 43.

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

Члан 44.

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

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 45.

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 заштиту и здравље на раду.

Члан 46.

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 47.

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.

Члан 48.

Послодавац је дужан да донесе посебан акт о процени ризика који обавезно садржи:

- 1) Процјену ризика за сва радна мјеста,
- 2) Превентивне мјере за отклањање и смањивање ризика у циљу побољшања безбједности и здравља радника на раду, које обавезно обухватају право на заштитни напитак,

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 спремину 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, и на следећи начин:

- 1) Сваке календарске године организује и финансира периодичне љекарске прегледе,
- 2) Обезбједи заштитни напитек,
- 3) Обезбједи финансијска средства за упућивање радника на рехабилитацију и рекреацију ради превенције радне инвалидности.

2. ОДБОР ЗА ЗАШТИТУ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 49.

Код Послодавца се образује одбор за заштиту 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 50.

Одбор на првој сједници бира предједника и замјеника предједника 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 административно-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 51.

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 присуствује 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 услјед повреде на раду или професионалног обољења,
- 15) Врши контролу и надзор над примјеном одредаба Уговора који се односи на безбједност и заштиту здравља на раду,
- 16) Члан Одбора учествује у поступку праћења квалитета средстава и опреме личне заштите,
- 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.

3. ПОСЕБНА ЗАШТИТА МАЛОЉЕТНИХ РАДНИКА

Члан 52.

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

4. ПОСЕБНА ЗАШТИТА БОЛЕСНИХ И ИНВАЛИДНИХ РАДНИКА

Члан 53.

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

Члан 54.

Поведа 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 обезбиједи раднику из става 2. овог члана други одговарајући посао, може му отказати уговор о раду уз писмену сагласност радника, с тим

да се обавезује да му исплати отпремнину у висини од најмање 24 просјечне мјесечне плате у МХ ЕРС или 24 просјечне мјесечне плате радника исплаћених у претходних 12 мјесеци прије престанка радног односа, ако је за радника повољније.

Члан 55.

Ако 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 56.

Посебна заштита болесних и инвалидних радника регулисана је Законом 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.

5. ПРЕВЕНЦИЈА РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ И РЕХАБИЛИТАЦИЈЕ РАДНИКА

Члан 57.

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

Послодавац је дужан да освом трошку упуту на систематски преглед све запослене, у складу са Програмом заштите здравља радника у роковима и на начин регулисан прописима и актима 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.

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.

Трошкови мјера заштите на раду падају на терет Послодавца.

Члан 58.

Послодавац је у обавези да на име организоване социјалне и хуманитарне помоћи, за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију радника, културних и спортских активности радника, као и лијечење радника на рачун синдикалних организација у саставу Синдиката електропривреде Републике Српске уплати средства мјесечно у висини 1,50% од бруто средстава исплаћених за плате радницима код Послодавца.

Синдикат се обавезује да у року од 90 дана донесе посебан Правилник којим ће утврдити услове и критеријуме за расподелу средстава из става 1 овог члана.

До доношења Правилника из претходног става примјењиваће се постојећи акти.

Синдикат има обавезу да на захтев Послодавца доставља извјештаје о утрошку средстава из става 1. овог члана.

6. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНЕ И МАТЕРИНСТВА

Члан 59.

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

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 да распореди радницу 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 одуста 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 писмену сагласност и то на пословима који не могу штетно утицати на здравље мајке.

Члан 60.

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 61.

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 радника, може да учествује и представник Синдиката.

VI ПЛАТЕ И НАКНАДЕ

1. ПЛАТЕ

Члан 62.

Плата радника утврђује се уговором о раду.

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 **укупним коефицијентом послова** радног мјеста, утврђеним овим Колективним уговором.

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

Укупни коефицијент послова радног мјеста добијен на начин из претходног става, служи за обрачун основне плате сваког радника (цијена рада пута укупни коефицијент).

Сва увећања плате врше се на основну плату обрачунату на начин из претходног става.

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

1.1. УКУПНИ КОЕФИЦИЈЕНТИ ПОСЛОВА РАДНОГ МЈЕСТА

Члан 63.

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

Члан 64.

Коефицијенти сложености, према групама послова, су сљедећи:

А) I група сложености послова, за које се не тражи стручно образовање, са коефицијентом**3,60-4,20**

Б) II група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању од 6 мјесеци, (**I степен**) са коефицијентом**4,21-4,80**

Ц) III група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна интерна оспособљеност у трајању преко 6 мјесеци до двије године (**II степен**) са коефицијентом**4,81-5,40**

Д) IV група сложености послова, за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од три године (квалификовани радник - **III степен**), са коефицијентом**5,41-6,20**

Е) V група сложености послова за које се као услов захтијева стручна оспособљеност која се стиче средњим образовањем од четири године, као

и радници из **IV** групе сложености са положеним одговарајућим стручним испитом (**IV** степен), са коефицијентом**6,21-7,20**

Ф) 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 (висико квалификовани радник – **V** степен), са коефицијентом**7,21-7,90**

Г) VII група сложености послова за које се као услов захтијева стручност која се стиче вишим образовањем (**ВШС – VI** степен), са коефицијентом**7,91-8,50**

Х) VIII група сложености послова за које се као услов захтијева стручност која се стиче факултетским образовањем (**ВСС**):

1. са најмање 180 ECTS бодова са коефицијентом**8,51-9,00**

2. са најмање 240 ECTS бодова и ВСС-VII степен образовања, са коефицијентом **9,01-10,50**

3. са најмање 300 ECTS бодова VII степен образовања, са коефицијентом.....**10,51-11,00**

И) 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 најсложених стручно-специјалистичких послова и руковођење организационим цијелинама и појединачним функцијама техничке, економске или правне области (**VIII** степен), са коефицијентом**11,01-12,00**

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

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

Члан 65.

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**12-18**

- 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 и систематизацији, 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 126. став 3. овог Колективног уговора немају право на увећање утврђене плате, осим по основу радног стажа.

Изузетно, уговором о раду, Послодавац може раднику – дефицитарном кадру или раднику од чијег рада битно зависи обављање делатности, утврдити основну плату у већем износу од основне плате утврђене на основу елемента из члана 64. овог Уговора.

Члан 66.

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

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

Члан 67.

Коефицијент сложености послова из члана 64. се увећава и по основу обављања послова под посебно отежаним условима рада, и то:

- 1) на пословима који се обављају у смјенама без прекида процеса рада (рад у турнусу), као и на пословима који се обављају 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 и штетних утицаја електростатичког наелектрисања, електромагнетног поља, 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, као и радницима у услужним центрима за најмање 5% до највише 30 %.
- 2) рад на отпепељивању и одшљакивању као и рад на одржавању унутрашњости котла за најмање 10% до највише 30%.

1.2. РАДНИ УЧИНАК

Члан 68.

Плата за обављени рад и вријеме проведено на раду састоји се од основне плате, обрачунате на начин из члана 62. овог уговора и дијела плате за радни учинак.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла радника и његовог доприноса укупном пословном резултату Послодавца.

Основна плата по основу радног учинка увећаће се примјеном следећих критеријума:

- када радник остварује послове радног мјеста повјерене од стране непосредног руководиоца, благовремено, уредно и квалитетно,
- када обавља послове који не припадају његовом радном мјесту,
- када остварује већи допринос у раду у односу на остале раднике,
- када замјењује одсутног радника, а обавља и своје послове,
- када остварује уштеде у времену, материјалу и другим вриједностима,

- и у другим случајевима када то оцијени непосредни руководиоцац.

По основу оствареног радног учинка у току мјесеца основна плата радника може бити увећана до 30%.

Вредновање радног учинка детаљније се утврђује на основу општег акта о утврђивању стандарда и норматива за вредновање радног учинка радника код Послодавца.

Послодавац се обавезује да акт из претходног става донесе најкасније у року од 60 дана од дана закључења Колективног уговора.

2. НАЈНИЖА ПЛАТА

Члан 69.

Најнижа плата код Послодавца утврђује се у износу утврђене најниже плате у Републици Српској, увећане за најмање 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 70.

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

Одредба из претходног става не односи се на раднике који раде са скраћеним радним временом, у складу са чланом 59. Закона о раду.

Члан 71.

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

Члан 72.

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

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

3. УТВРЂИВАЊЕ ЦИЈЕНЕ РАДА

Члан 73.

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 74.

Код утврђивања цијене рада полази се од:

- 1) услова рада и привређивања у електропривредној дјелатности,
- 2) континуираног рада система свих 24 часа дневно и свих 365 дана годишње,

- 3) обављања послова под посебно отежаним условима, кроз рад у турнусима и тросмјенски рад,
- 4) обезбјеђења погонске спремности производних и дистрибутивних постројења,
- 5) обезбјеђења обавезних интервенција на постројењима, у свако вријеме и у свим случајевима,
- 6) економско-финансијских могућности Послодавца.

Члан 75.

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

4. КОРЕКЦИЈА ЦИЈЕНЕ РАДА

Члан 76.

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 испод планских(дистрибутивна предузећа).

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

Члан 77.

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 78.

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

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

Члан 79.

У случају да Послодавац на годишњем нивоу оствари резултат пословања из члана 76. овог Колективног уговора, Послодавац може исплатити још једну плату (тринаесту плату) за календарску годину у којој је остварен позитиван резултат пословања.

5. УВЕЋАЊЕ ОСНОВНЕ ПЛАТЕ

Члан 80.

Радник има право на увећање основне плате по основу:

- а) радног стажа,
- б) прековременог рада,
- в) рада ноћу,
- г) рада празником и другим данима у које се по закону не ради,
- д) обављање послова под посебно отежаним условима рада,
- е) других случајева из члана 81. овог Колективног уговора.

Члан 81.

Основна плата радника увећава се:

- 1) по основу укупног радног стажа, за 0,50% за сваку навршену годину радног стажа (минули рад),
- 2) по основу прековременог рада, за 35%,
- 3) по основу рада ноћу за 50%,
- 4) 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%.
- 5) рад недељом, за 20%,
- 6) на интервентним пословима по позиву плата се увећава за 50% за вријеме (сате) проведене на интервентном раду. Под интервентним пословима се подразумјевају сви неодложни, изненадни послови на одржавању континуитета техничко-технолошког поступка, а ако се интервентни рад обавља ноћу или недељом увећање се врши и по основу ноћног рада, рада празником и рада недељом.
- 7) Радници који послове обављају у ванредним и неприродним условима, у интервенцијама по временским неприликама или изразито високим и ниским температурама, имају право на повећање основне плате укупно од 20 до 50%.

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

Члан 82.

Основица за обрачун и исплату увећања плате **из члана 80** је основна плата радника.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате радника по више основа утврђених у члану 81, проценат увећања плате је једнак збиру процената по сваком од наведених основа за увећање плате радника.

Радник за редован рад празником који пада у недјељу, има права на увећања по основима из члана 81, без увећања за 20% (рад недјељом), јер је недјеља уједно и празник и увећање се врши само по основу празника.

Члан 83.

Послодавац може, по основу остварених посебних резултата пословања, увећати основне плате свим радницима у просјеку до 10% (**колективна стимулација**) у случајевима:

- остварене повећане планиране производње са позитивним финансијским ефектима;
- значајније повећање процента планиране наплате и смањења планираних губитака,
- остварених значајнијих уштеда у трошковима пословања од планираних,
- по основу значајнијег повећања укупног оствареног **консолидованог** пословног резултата.

Члан 84.

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

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

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

Члан 85.

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 86.

Ако законом није другачије одређено, Послодавац је дужан да раднику обезбиједи накнаду плате у висини од 100% просечне плате коју је радник остварио у претходних шест мјесеци који претходе исплати накнаде, а за вријеме:

1. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,

2. државног празника и одсуствовања са посла у дане вјерских празника у складу са законом,
3. привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, као и код давања крви или дијелова тијела,
4. одсуствовања са рада ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са законом,
5. одсуствовања са рада, ради посебне његе дјетета до три године,
6. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код Послодавца,
7. преквалификације или доквалификације за потребе Послодавца,
8. чекања на премјештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације,
9. присуствовања у својству посланика на сједници Парламентарне скупштине БиХ, Народне скупштине Републике Српске или одборника скупштине општине њихових тијела, сједници Предсједништва или Скупштине борацке организације Републике Српске и органа синдиката, уколико им није плаћена накнада по основу ангажовања у тим органима,
10. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника или због необезбјеђења заштите на раду, услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника и других лица,
11. учешћа на радно производном такмичењу и изложбама иновација и других видова стваралаштва и
12. 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.

Члан 87.

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

- у трајању до 7 дана у висини најмање 70% од плате коју би радник остварио да је радио и
- у трајању преко 7 дана у висини до 90% од плате коју би радник остварио да је радио.

Послодавац може својим интерним актом ближе уредити висину накнаде плате из претходног става.

7. УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ

Члан 88.

Радник има право на учешће у добити оствареној у пословној години у складу са Законом, Колективним уговором и одлуком Послодавца.

8. УЧЕШЋЕ У ДОБИТИ ПО ОСНОВУ ИНОВАЦИЈА

Члан 89.

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.

9. ИСПЛАТЕ НА ТЕРЕТ МАТЕРИЈАЛНИХ ТРОШКОВА ПОСЛОВАЊА

Члан 90.

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,
Под службеним путовањем подразумева се путовање ван подручја на коме Послодавац обавља своју дјелатност, у земљи и иностранству ради обављања редовног службеног посла за Послодавца, а које раднику упућеном на то путовање проузрокује посебне трошкове.
Раднику припада право на дневницу за службено путовање и то:
 - једну дневницу за свака 24 сата ако путовање траје више дана,
 - једну дневницу ако путовање траје мање од 24 часа, а прелази 12 сати,
 - пола дневнице ако путовање траје 8 до 12 сати.За путовање које траје до 8 часова не исплаћују се издаци за дневницу.
- 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) накнаду трошкова превоза код доласка на посао и повратка с посла, као и код интервентог рада на удаљености од три до 30 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 и овјерену писмену изјаву којом потврђује адресу пребивалишта

или боравишта, дату под пуном кривичном, дисциплинском и материјалном одговорношћу.

Послодавац може формирати комисију за проверу података о стварној адреси пребивалишта или боравишта радника.

- 5) за повећане трошкове боравка за вријеме рада на терену – у висини од 10% дневно од цијене рада утврђене овим Колективним уговором. Детаљнија разрада ове тачке врши се одговарајућим актом Послодавца, у договору са Синдикатом. Послодавац уређује рад на терену посебним актом (рјешење, одлука и сл.) који садржи нарочито: име и презиме радника, разлог и послове које ће радник обављати на терену, начин превоза, смјештаја, исхране, износ накнаде, вријеме трајања рада на терену идр.
Под радом на терену сматра се рад по налогу Послодавца, проведен ван сталног мјеста рада радника одређеног уговором о раду и ван мјеста вршења редовне дјелатности Послодавца.
- 6) за трошкове једног топлог obroка 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 obroка исплаћује у неновчаном облику (вриједносни бонови).
- 7) регрес за коришћење годишњег одмора – у висини најмање једне нето просјечне плате у МХ „ЕРС“, остварене у претходној години, а исплаћује се у првој половини текуће године,
- 8) отпремнину приликом одласка радника у пензију, независно на чију иницијативу је радни однос престао – у висини шест просјечних мјесечних нето плата Послодавца или радника, ако је то за радника повољније, и
- 9) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила код обављања службеног посла – у висини 20% цијене горива по једном литру за сваки пређени километар.

10. ЈУБИЛАРНА НАГРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 91.

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

1. 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 болничког лијечења.
2. јубиларне награде раднику, 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 једне просјечне плате, остварене код Послодавца или у МХ „ ЕРС“, ако је то за радника повољније, у висини просјечне плате остварене у посљедња три мјесеца у односу на мјесец исплате,
 - б) за 20 година рада у висини двије просјечне плате, остварене код Послодавца или у МХ „ ЕРС“, ако је то за радника повољније, у посљедња три мјесеца у односу на мјесец исплате,
 - ц) за 30 година рада у висини три просјечне плате, остварене код Послодавца или у МХ „ ЕРС“, ако је то за радника повољније, у посљедња три мјесеца у односу на мјесец исплате,
 - д) за 40 година рада у висини четири просјечних плата, остварене код Послодавца или у МХ „ ЕРС“, ако је то за радника повољније, у посљедња три мјесеца у односу на мјесец исплате,
- 3. 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,
 - 4. трошкове набавке новогодишњих пакетића за дјецу радника и дјецу преминулих или погинулих радника, до навршених 7 година старости,
 - 5. за новорођено дијете радника, у висини једне просјечне плате код Послодавца, У случају да у МХ „ЕРС“ има два запослена радника члана уже породице, право на накнаду остварује само један радник.
 - 6. 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,
 - 7. поводом прославе дана Послодавца или дана рудара или другим пригодним поводом једну просечну нето плату остварену у МХ „ ЕРС“ у претходној години,
 - 8. у случају елементарних непогода или пожара у властитој кући или стану, три цијене рада, уколико радник није остварио обештећење по другом основу.

Радницима, који у току календарске године остварују право на пензију, Послодавац исплаћује регрес.

Члан 92.

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, у висини пет просјечних нето плата исплаћених у претходној години код Послодавца,
- 3) смрти члана уже породице радника у висини једне просјечне нето плате исплаћене у претходној години код Послодавца,
- 4) тешке инвалидности радника (као посљедице ратних дејстава, повреде на раду или професионалног оболења), у висини **три цијене рада**, и
- 5) одсуства са рада проузрокована тежом озледом на послу због које је радник непрекидно на боловању дуже од три мјесеца у висини двије цијене рада.

Чланом уже породице сматрају се лица из члана 39 ст.3 овог уговора.

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

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

Члан 93.

У случају смрти радника или смрти бившег радника који је пензионисан због трајног губитка радне способности, Послодавац може да стипендира дјecu 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 у износу највише до 50% просјечне нето плате исплаћене у Републици Српској у претходној години.

VII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 94.

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

- 1) Ако је у интересу Послодавца да радник 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, радник наставља да ради на пословима утврђеним уговором о раду код Послодавца који га је упутио.

VIII ОДГОВОРНОСТ ЗА ПОВРЕДУ ОБАВЕЗА ИЗ УГОВОРА О РАДУ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 95.

Лакшу **повреду радне обавезе** радник чини, ако:

- 1) има непрофесионалан однос према трећим лицима (странкама, пословним партнерима и др.),
- 2) не поступа у складу са актима Послодавца, којима је одређено одсуство са посла,
- 3) не пријави штету, коју је проузроковао други радник, или друго лице Послодавцу, или другим лицима на послу, или у вези са послом,
- 4) не пријави или лажно пријави повреду радне обавезе других радника;
- 5) да лажне податаке о адреси пребивалишта или боравишта ради остваривања права на накнаду за превоз,
- 6) без оправданог разлога не обавијести непосредног руководиоца о спријечености доласка на рад у року од 24 часа,
- 7) неоправдано закасни на посао више од три пута месечно,
- 8) неоправдано изостане са посла до два радна дана у мјесецу,
- 9) без дозволе или неоправдано напусти радно мјесто у току радног времена,
- 10) не одржава уредним: радну опрему, документа, материјал и средства рада и радни простор,
- 11) не придржава се правила и стандарда која пропише Послодавац у погледу прикладног одијевања и ношења прикладне обуће, те одржавања примјерене личне хигијене и уредног личног изгледа на послу,
- 12) не евидентира долазак на посао, односно одлазак са посла, те не носи прописане ознаке, идентификационе картице и овлашћења, те исте не чува од оштећења, уништења, или губљења,
- 13) конзумира дуван ван за то одређеног простора код Послодавца,
- 14) унесе алкохол, или друга опојна средства у простор Послодавца,
- 15) неvezано за функцију посла борави у простору ван свог радног мјеста, запостављајући своје радне задатке, или ометајући друге у извршавању истих и
- 16) ако се неоправдано не одазове на позив за учествовање у поступку за утврђивање повреде радне обавезе, или повреде радне дисциплине у својству свједока, или стручног лица, или се у том својству неоправдано не ангажује у поступку пред судом, или другим органима.

За повреду радне обавезе из става 1. тачке 5. радник је дужан да Послодавцу накнади насталу материјалну штету.

За повреду радне обавезе из овог члана Послодавац може запосленом изрећи писмено упозорење или новчану казну.

Члан 96.

Непоштовање радне дисциплине (у даљем тексту: **повреда радне дисциплине**) је понашање радника, које није у складу, или је у супротности са актима Послодавца, а не представља повреду радне обавезе и посљедица је недостатка дужне пажње радника, те може негативно утицати на редован процес рада или радну дисциплину.

Повреду радне дисциплине, поред оних одређених важећим Законом у раду у одредбама члана 179. став 3. тачке од 1. до 6, радник, у смислу члана 179. став 3. тачка 7, чини ако:

- 1) не пријави или лажно пријави повреду радне обавезе других радника,
- 2) неоправдано не изврши, или немарно изврши посао и налог који је у складу са законом, односно не придржава се упутстава непосредног руководиоца за њихово извршавање,
- 3) неоправдано не оде на одговарајуће прегледе у овлаштену здравствену установу на које га упуту Послодавац ради утврђивања околности које се тичу употребе алкохола, или других опојних средстава, или се неоправдано не подвргне поступку за утврђивање постојања наведених околности на други начин у складу са законом,
- 4) унесе, држи, или употребљава оружје у простору Послодавца,
- 5) се не придржава и не спроводи мјере заштите на раду и заштите од пожара,
- 6) неовлашћено користи средства рада у личне сврхе и за свој или туђи интерес,
- 7) неовлашћено омогући трећим лицима да користе опрему, алат и друга средства рада у посједу Послодавца, ради свог личног интереса, или интереса трећих лица,
- 8) неовлашћено изнесе опрему, алат или друге предмете у посједу Послодавца ван радног мјеста, или пословног круга,
- 9) се неодговорно односи према имовини Послодавца и сваког другог лица, у вези са послом,
- 10) се непримјерено понаша ван радног мјеста, приликом обављања активности у вези са радом (на примјер: приликом заступања послодавца, приликом организованих дружења запослених, на радничким спортским сусретима, на ескурзијама и слично) и

11) се не придржава других правила понашања радника на раду и у вези са радом, прописаних актом Послодавца, а то понашање је такво да не може да настави рад код Послодавца.

За повреду радних обавеза из претходног става Послодавац може раднику изрећи једну од следећих мера: писмено упозорење или новчану казну, а отказ уговора о раду само у случају да је Послодавца наступила штета.

Члан 97.

Пријаву или приједлог за покретање поступка за утврђивање повреде радне обавезе, или повреде радне дисциплине, може поднијети сваки радник Послодавца и заинтересовано лице, чим сазна за чињенице које представљају повреду.

Поступак може иницирати и Управа Послодавца, и то код лица овлашћеног за вођење истог, а када је очито да неће бити поднесена пријава, или приједлог у смислу претходног става, те је неопходно спријечити штетне посљедице.

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

Члан 98.

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

Члан 99.

По потреби, може се спровести претходни поступак који спроводи Управа Послодавца 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 поступка за утврђивање повреде радне обавезе, односно повреде радне дисциплине, или претходног поступка, обавезно се писмено обавјештава Синдикат.

Члан 100.

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, односно радне дисциплине води се записник.

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

Уколико достављање није могуће лично или достављање препорученом поштом ни након два покушаја, позив се може доставити оглашавањем на огласној табли Послодавца. По протеклу осам дана од дана оглашавања на огласној табли сматра се да је достављање извршено. Обавезно се мора забиљежити разлог достављања позива путем огласне табле.

О повреди радне обавезе, одлучује Управа Послодавца рјешењем, које у име Управе потписује директор, односно друго лице које Управа овласти.

Члан 101.

Поступак за утврђивање повреде радне обавезе или повреде радне дисциплине може се покренути у року од тридесет дана од дана сазнања за чињенице које

представљају повреду и починиоца, а најкасније у року од три мјесеца од наступања чињеница које представљају повреду.

Поступак утврђивање повреде радне обавезе, или повреде радне дисциплине се мора окончати у року од три мјесеца од дана сазнања за повреду и учиниоца, односно најкасније у року од шест мјесеци од дана настанка повреде.

IX НАКНАДА МАТЕРИЈАЛНЕ ШТЕТЕ

Члан 102.

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 Послодавца потписује директор, односно друго лице које Управа овласти.

Члан 103.

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

Послодавац има право да се регресира од радника у складу са Законом о облигационим односима.

Члан 104.

Управа Послодавца, може радника - учиниоца штете, ослободити од плаћања накнаде штете Послодавцу, дјелимично или у цјелини, на његов захтјев, а у сљедећим случајевима и под сљедећим условима уколико:

- 1) износ штете не прелази 500,00 КМ или
- 2) је радник једино запослен, као хранилац породице или
- 3) би накнада штете Послодавцу довела радника и његову породицу у тежак материјални положај, обзиром на укупну материјалну ситуацију, у веома тежак положај.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – УГОВОРА О РАДУ

1. ОТКАЗНИ РОК

Члан 105.

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

- 1) 15 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
- 2) 20 календарских дана, ако радник има од пет до 15 година радног стажа,

- 3) 30 календарских дана, ако радник има од 15 до 25 година радног стажа,
- 4) 40 календарских дана, ако радник има преко 25 година радног стажа.

б) ако отказ уговора о раду даје Послодавац:

- 5) 30 календарских дана, ако радник има од једне до пет година радног стажа,
- 6) 40 календарских дана, ако радник има од пет до десет година радног стажа,
- 7) два мјесеца, ако радник има 10 до 20 година радног стажа,
- 8) три мјесеца, ако радник има 20 до 30 година радног стажа,
- 9) четири мјесеца, ако радник има преко 30 година радног стажа,
- 10) пет мјесеци, ако радник има преко 40 година радног стажа.

2. ОТПРЕМНИНА

Члан 106.

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

Висина отпремнине из претходног става овог члана износи најмање једну половину нето просјечне мјесечне плате радника исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада код Послодавца, а највише шест просјечних мјесечних плата исплаћених раднику у посљедња три мјесеца прије престанка уговора о раду.

У случају престанка радног односа по основу технолошког вишка, основица за обрачун висине отпремнине може бити просјечна плата радника или Послодавца, уколико је то за радника повољније.

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

3. СТИМУЛАТИВНА ОТПРЕМНИНА

Члан 107.

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

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

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

4. ИСПЛАТА ЗАОСТАЛИХ ПОТРАЖИВАЊА РАДНИКА

Члан 108.

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

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

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

XI РЈЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. МИРНО РЈЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 109.

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

Рјешавање спорних питања може покренути радник, Послодавац и Синдикат.

Члан 110.

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.

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

Члан 111.

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

XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 112.

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.

Члан 113.

За вријеме штрајка морају се обављати послови и задаци, којима се обезбјеђује минимум процеса рада, а нарочито:

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

Послови из става 1. тачке 1-4. овог члана обављају се у потпуности, а послови из тачке 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 замијенила учеснике у штрајку или ангажовати друга правна и физичка лица ради обављања послова радника 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 114.

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 115.

Послодавац је дужан информисати радника о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона 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.

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

Информисање радника уређује се посебним актом који доноси Управа Послодавца.

Члан 116.

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

Послодавац прије доношења акта о организацији и систематизацији послова, као и његових измјена и допуна прибавља мишљење Синдиката.

Послодавац је дужан да Синдикат на његов захтев информише о броју извршилаца и броју радника код Послодавца.

Члан 117.

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

- 1) пријему и престанку радног односа радника код Послодавца;
- 2) прековременим часовима оствареним и исплаћеним код Послодавца,;
- 3) годишњем или периодичном извјештају о стању безбједности и здравља на раду;
- 4) исплаћеним просјечним платама;
- 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 размотри прије доношења одлуке и да се о њима изјасни.

4. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 118.

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

- 1) да покрене иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и заузима ставове и
- 2) да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих определијели.

Члан 119.

Послодавац обезбјеђује Синдикату следеће 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,
- могућност истицања обавјештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца,
- употребу возила за обављање синдикалних активности,
- организовање синдикалних зборова у радно вријеме у сједиштима организационих јединица када се прекида процес рада на годишњем нивоу не може трајати дуже од 24 часа, под условом да се тиме не ремети процес рада и
- друге услове за нормалан рад и функционисање Синдиката на основу закљученог споразума Послодавца и Синдиката.

Члан 120.

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

Члан 121.

Предсједник Синдиката регистрованог код Послодавца, предсједници синдикалних организација, предсједник и замјеник предсједника Главног одбора Синдиката и други

изабрани синдикални представници, за вријеме обављања функције и двије године после истека функције, ако поштују своје радне обавезе, без њихове сагласности, не могу се распоредити на друго радно мјесто и код другог послодавца, нити може да се утврди престанак потребе за њиховим радом или да се на други начин ставе у неповољан положај.

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

Члан 122.

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 123.

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 124.

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

XIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 125.

Потписници овог Колективног уговора ће обезбиједити досљедну примјену одредаба овог Колективног уговора.

Послодавац се обавезује да, у сарадњи са Синдикатом, најкасније у року од 90 дана од дана закључења овог Колективног уговора донесе Правилник о организацији и систематизацији послова и усклади плату по гранама дјелатности (рудници и термоелектране, хидроелектране и дистрибуције).

Одредбе Колективног уговора о утврђивању плата ће се примјењивати након доношења Правилника из претходног става.

До доношења Правилника из става 2 овог члана примјењиваће се начин обрачуна плата из постојећих аката.

Члан 126.

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.

Плату главног правног савјетника код Послодавца и три савјетника Генералног директора утврдиће Надзорни одбор Послодавца.

Члан 127.

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 128.

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

Комисија доноси одлуке консензусом.

Члан 129.

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

Члан 130.

Колективни уговор закључује се на период од три године.

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

Колективни уговор ступа на снагу и почиње да се примјењује осмог дана од дана објављивања у „Службеном билтену Електропривреде Републике Српске“.

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

Приједлог радне групе

Број: _____/

Требиње, _____ 2016. године

Предсједник Синдиката радника
Електропривреде Републике Српске

Број: _____/

Требиње, _____ 2016. Године

Генерални директор Мјешовитог Холдинга
„ Електропривреда РС“, Матично
предузеће акционарско друштво Требиње