

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”бр. 24/05 , 61/05 и 54/2009), Влада (у даљем тексту: Оснивач), Синдикат ЕМС (у даљем тексту: Синдикат) и Јавно предузеће „Електромрежа Србије”- ЈП ЕМС (у даљем тексту: Послодавац), закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЕЛЕКТРОМРЕЖА СРБИЈЕ”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и по основу рада код Послодавца, поступак измена и допуна колективног уговора и међусобни односи учесника колективног уговора.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим колективним уговором, примењују се одредбе закона, других прописа, одговарајућих аката Послодавца и уговора о раду.

У поступку доношења општих аката, послодавац ће затражити мишљење репрезентативног синдиката, код свих оних аката код чијег доношења та обавеза произилази на основу законске обавезе.

Члан 3.

Одредбе овог колективног уговора непосредно се примењују на све запослене код Послодавца.

II. РАДНИ ОДНОС

Члан 4.

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени.

Уговор о раду потписују Генерални директор и/или лице које он овласти.

Уговором о раду заснива се радни однос и уређују права, обавезе и одговорности запосленог у складу са законом, овим колективним уговором и другим актима Послодавца.

Члан 5.

Послодавац доноси правилник о организацији и систематизацији послова, којим се утврђују организациони делови код Послодавца, врста послова, основни опис послова, врсте и степен стручне спреме-образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Слободна радна места попуњавају се оспособљавањем и премештањем запослених који су већ у радном односу код послодавца интерним огласом, ако је то могуће, а ако то није могуће, на начин сагласан закону.

Број извршилаца на пословима утврђеним актом из става 1. овог члана одређује се годишњим програмом пословања Послодавца.

Члан 6.

Приправници заснивају радни однос на начин и по поступку утврђеним законом, овим колективним уговором и Правилником о стручном оспособљавању, усавршавању и образовању у ЈП ЕМС.

Приправнички стаж запосленог са високим образовањем (академско образовање) траје најдуже до дванаест, са високим образовањем (струковно образовање) најдуже до девет и са средњим образовањем најдуже до шест месеци.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 7.

Запослени има право и дужност да у току рада стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са планом и програмом образовања и када то захтева потреба процеса рада у увођења новог начина и организације рада.

Правилником о стручном оспособљавању, усавршавању и образовању у ЈП ЕМС уређена су питања: стручног оспособљавања, усавршавања запослених и приправника, поступак и начин доношења планова и програма образовања, као и друга питања везана за права, обавезе и одговорности запослених у ЈП ЕМС из домена стручног оспособљавања, усавршавања и образовања.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

Потребна финансијска средства за намене из ст. 1. и 2. утврђују се програмом пословања Послодавца.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 9.

Радно време код Послодавца износи 40 часова у радној недељи.

Распоред рада у току радне недеље утврђује послодавац Одлуком о распореду радног времена (почетак, завршетак, одмор у току дневног рада, прерасподелу и друго).

Скраћено радно време

Члан 10.

Скраћено радно време утврђује се за запослене који су то право остварили на основу стручне анализе, у складу са законом.

Право из става 1 имају запослени у Сектору за оперативно управљање преносним системом, изузев руководиоца Сектора и техничара 2 и део запослених у Погону подручја преносног система „Београд” који обављају послове руковоца у Служби „Обреновац”, Другом одељењу - МС „Обреновац”.

Скраћено радно време у радној недељи износи 36 часова.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Прековремени и интервентни рад

Члан 11.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад).

Надлежни руководиоца је дужан да изда запосленом писани налог о раду дужем од пуног радног времена, непосредно пре упућивања на рад, на основу којег се издаје одговарајуће решење, а ако није у могућности да изда писани налог из разлога хитности у поступању, надлежни руководиоца може издати усмени налог на основу којег ће накнадно издати одговарајуће решење.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Када хаварија наступи ван радног времена, када запослени долази по налогу, и ради на отклањању квара на опреми и уређајима који су у функцији обављања основне делатности предузећа, од посебног значаја за одржавање погонске спремности електроенергетских постројења и система, запосленом се признаје интервентни рад, време од поласка на извршење радног задатка, извршење радног задатка и нормирано време повратка кући.

(Процедуру о ангажовању интервентних екипа, са нормираним стандардима путовања, Послодавац дефинише посебним упутством)

Члан 12.

Послодавац може увести прековремени рад у случају:

- 1) ако је за прековремени рад обезбедио запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и обратно, или ако постоји превоз у јавном саобраћају;
- 2) ако је пре почетка и за време обављања прековременог рада обезбедио неопходна средства заштите на раду.

Прерасподела радног времена

Члан 13.

Прерасподела радног времена код Послодавца се уводи у случају када се планирају послови из делатности Предузећа, због бољег коришћења средстава рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима и то:

- када се послови обављају у времену дужем од пуног радног времена;
- када се послови обављају суботом;
- када се послови обављају недељом.

Укупно радно време запосленог на пословима из става 1. овог члана у периоду од шест месеци (непрекидно или у прекидима) у току календарске године у просеку не може бити дуже од пуног радног времена, односно радно време запосленог на овим пословима у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Члан 14.

Запослени из члана 13. овог колективног уговора, за сваки сат који ради дуже од пуног радног времена, има право на један слободан сат.

Запослени из ставца 1. овог члана који ради дуже од пуног радног времена недељом, има право на 1.15 слободних сати.

Запослени коме је одређена прерасподела радног времена прима зараду за пун фонд часова и када ради дуже и када ради краће од пуног радног времена, односно обрачун његове зараде и накнада утврђује се према пуном радном времену.

Запослени из става 2. овог члана не остварују истовремено и право из члана 39. став 1. тачка 4. овог колективног уговора.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 15.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом и општим актом Послодавца.

Одмор у току дневног рада

Члан 16.

Запослени који ради пуно радно време, осам часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради дванаест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

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

Годишњи одмор

Члан 17.

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

- 1) доприноса у раду по предлогу непосредног руководиоца – до три радна дана;
- 2) услова рада, и то :
 - (1) за рад на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем или на пословима на којима је уведено скраћено радно време – пет радних дана;

- (2) за остале послове под отежаним условима рада (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) – три радна дана;
- 3) радног искуства, и то:
 - (1) до 10 година стажа осигурања – један радни дан;
 - (2) од 10 до 20 година стажа осигурања – два радна дана;
 - (3) преко 20 година стажа осигурања – три радна дана;
- 4) стручна спреме запосленог, и то:
 - (1) за трећи степен стручне спреме, тј. средње трогодишње образовање – два радна дана;
 - (2) за четврти и пети степен стручне спреме, тј. средње четворогодишње образовање и специјализацију – три радна дана;
 - (3) за шести степен стручне спреме, тј. високо струковно образовање – четири радна дана;
 - (4) за седми и осми степен стручне спреме, тј. високо академско образовање – пет радних дана;
- 5) инвалидности – инвалиду рада, односно војном инвалиду и запосленом који болује од професионалног обољења – три радна дана;
- 6) родитељу и усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости – два радна дана;
- 7) самохраном родитељу детета до 14 година живота - два радна дана;
- 8) за рад ноћу - један радни дан;
- 9) рад суботом и недељом - један радни дан.

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 25 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 25 радних дана.

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

Запосленом који ради на пословима на којима се стаж рачуна са увећаним трајањем, на пословима са повећаним ризиком (на радним местима који су актом о процени ризика утврђена као радна места са повећаним ризиком) и на пословима са скраћеним радним временом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана.

Члан 18.

Распоред коришћења годишњег одмора се утврђује планом коришћења годишњих одмора.

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

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

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 19.

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

1. склапања брака - 5 радних дана;
2. склапања брака детета или усвојеника - 3 радна дана;
3. рођења детета - 5 радних дана;
4. рођења унучета - 3 радна дана;
5. порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;
6. теже болести брачног друга, деце и родитеља – 3 радна дана;
7. одласка на одслужење војног рока – 5 радних дана;
8. заштите домаћинства од елементарне непогоде и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана;
9. селидбе домаћинства у месту пребивалишта – 3 радна дана, а ван места пребивалишта – 4 радна дана;
10. учествовања на радно-производном такмичењу које организује Синдикат – 2 радна дана;
11. упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених који раде на пословима са повећаним ризиком – 7 радних дана;

Послодавац може запосленом да одобри плаћено одсуство ради обављања неодложних приватних послова - до 3 радна дана на темељу образложеног захтева .

Поред права из става 1. запослени има право на плаћено одсуство и у случајевима:

1. смрти члана уже породице – 5 радних дана;
2. смрти родитеља брачног друга – 3 радна дана;
3. добровољног давања крви – 2 радна дана, рачунајући дан давања;
4. добровољног давања ткива и органа – према налогу и извештају надлежног здравственог органа , а у складу са одредбама закона о здравственом осигурању.

Чланом уже породице из става 2. тачка 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Послодавац може да запосленом да право на плаћено одсуство за време на које је упућен на рехабилитацију по препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или Синдикат.

Члан 20.

Запослени има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које је у функцији потреба посла и уколико се не угрожава процес рада код послодавца, и то за:

- 1) полагање испита на високошколској установи, испита на магистарским, специјалистичким и докторским студијама, полагање правосудног испита и одбрана докторске дисертације – укупно до 15 радна дана.
- 2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – до 2 радна дана по испиту;

- 3) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању - до 15 радних дана.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења одсуства.

Укупно плаћено одсуство ради образовања по основу тачака 1 - 3, током године не може бити дуже од 15 радних дана.

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство (одсуства без накнаде зарад) до пет радних дана, а на захтев запосленог може да омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајању када то не ремети процес рада, у случајевима:

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

Неплаћено одсуство може трајати најдуже шест месеци.

Чланом уже породице из става 1. тачка 1) овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, родитељи брачног друга, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство ако то потребе процеса рада дозвољава, на темељу сагласности непосредног руководиоца и надлежних лица по линији руковођења.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења неплаћеног одсуства.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није другачије одређено.

Члан 22.

Запослени користи плаћено и неплаћено одсуство у време када наступе околности по основу којих стиче право на одсуство из члана 19., 20. и 21. овог колективног уговора.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 23.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у складу са законом којим се уређује спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду, посебним прописима за безбедност и здравље на раду и актима Послодавца из ове области.

Послодавац, односно запослени кога он одреди дужан је да поступа и предузима све превентивне мере у области безбедности и здравља на раду, односно утврђеним Актом о процени ризика за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Актом о процени ризика, који доноси генерални директор, утврђују се радна места са повећаним ризиком, услови које запослени морају да испуњавају за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, као и средства и опрема за личну заштиту запослених на свим радним меастима у радној околини.

Члан 24.

Ради праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених код Послодавца, које су предвиђене законом, овим уговором и актима о безбедности и здрављу на раду образује се Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 5 чланова, у који репрезентативни синдикат бира 3 члана из реда свих запослених, а генерални директор два представника Послодавца. Генерални директор и репрезентативни синдикат дужни су изабрати најмање по једног члана Одбора који су добри познаваоци области безбедности и здравља на раду.

Члан 25.

Одбор на првој седници бира председника и заменика председника из реда својих чланова. Мандат чланова Одбора траје четири године.

Одбор доноси пословник о раду.

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

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 26.

Зараде се обрачунавају и исплаћују на основу планираних средстава за зараде у складу са законом и годишњим програмом пословања Послодавца, у зависности од остварених резултата пословања.

Члан 27.

Запослени има право на одговарајућу зарату, која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца;
- 3) других примања у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 28.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

Основна зарада

Члан 29.

Основна зарада запосленог уговара се уговором о раду.

Основна зарада запосленог се утврђује на основу:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Новчани износ основне зараде запосленог, који се уговара уговором о раду, се обрачунава множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла и просечног месечног фонда од 174 часова рада.

Члан 30.

Вредност радног часа се утврђује истовремено са доношењем годишњег програма пословања Послодавца и може бити различита за одређене периоде у току пословне године.

Вредност радног часа из става 1. овог члана споразумно утврђују уговорне стране.

Члан 31.

Коефицијент посла се утврђује на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада.

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

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

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

Члан 32.

Група послова (радних места) по сложености, са коефицијентима, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова у Јавном предузећу „Електромрежа Србије”, утврђују се у прилогу Колективног уговора и чини његов саставни део.

Усклађивање постојећих коефицијената запослених у Јавном предузећу „Електромрежа Србије”, са коефицијентима групе послова из Прилога овог колективног уговора извршиће се до 31. децембра 2012. године, у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 33.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда остварених часова рада у месецу за који се обрачунава зарада у складу са чланом 30. овог Колективног уговора.

Члан 34.

Радни учинак запосленог се утврђује на основу стандарда и техничких норматива за резултате рада који се могу егзактно мерити или на основу оцене резултата рада.

Према оствареном радном учинку основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно изнад стандардног у току месеца, може се увећати до 30%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног у току месеца, може се умањити до 10%.

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

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

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

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

Утврђивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

Оцењивање обима рада врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;
- обима искоришћеног радног времена;
- временаведеног на раду.

Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- сложености извршених послова;

- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- степена испољене одговорности у раду;
- поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова;
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду;
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, и радних задатака.

Члан 35.

Резултат рада запосленог утврђује генерални директор, односно запослени којег он овласти, на предлог образложен од стране непосредног руководиоца запосленог.

Члан 36.

Генерални директор може, за највише до 1% укупно запослених, који су остварили изузетне резултате у току календерске године и тиме посебно допринели пословном успеху предузећа, увећати основну зараду за послове на којима је запослени распоређен, до 50%, до 12 месеци, а у оквиру масе средстава за зараде утврђене и одобрене Програмом пословања ЈП „Електромережа Србије”.

Члан 37.

Запослени остварују учешће у делу добити Предузећа у складу са одлуком надлежног органа о расподели добити, која се доноси на начин и под условима утврђеним одлуком о оснивању, уз сагласност оснивача.

Увећана зарада

Члан 38.

Основна зарада запосленог се увећава за сваку пуну годину рада остварену у радном односу за 0,5% од основице, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем.

Члан 39.

Основна зарада запосленог се увећава за рад:

- 1) на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан - за 150 %;
- 2) дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - за 45%;
- 3) ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана) - за 45%;
- 4) недељом - за 15%;
- 5) на обављању интервентних послова (када запослени долази на позив овлашћеног лица од куће ван редовног радног времена), приликом отклањања кварова на опреми и уређајима који су у функцији обављања основне делатности предузећа, од посебног значаја за одржавање погонске спремности електроенергетских постројења и система – за 100%;
- 6) рад у турнусу - за 2%.

Радам у турнусу, у смислу овог Колективног уговора, сматра се рад који подразумева да запослени у континуитету ради по следећем распореду (шеми): 12 часова рада, 24 часа одмора, 12 часова рада, 48 часова одмора.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде једнак је збиру процената по сваком од наведених основа.

Члан 40.

На запослене која обављају послове пословодства, у погледу зарада не примењују се одредбе овог колективног уговора.

Зарада пословодства Предузећа, утврђује се у складу са Програмом пословања и одлуком Управног одбора Јавног предузећа „Електроурежа Србије”, којом се утврђују послови Пословодства у Јавном предузећу „Електроурежа Србије” и коефицијенти посла.

Зарада приправника

Члан 41.

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

Накнада зараде

Члан 42.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходна три месеца, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су нерадни, у складу са законом;
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, седницама органа Послодавца, органа Синдиката, чији је члан и сусретима запослених „Електроурежа Србије”;
- 5) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом усавршавања и оспособљавања Послодавца;
- 6) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;
- 7) за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено.

Члан 43.

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

- 1) 70% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде

утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;

- 2) 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 3) 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ради одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 44.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 70 % просечне зараде у претходна три месеца, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, а најдуже 45 радних дана у календарској години, изузетно и дуже, уз претходну сагласност министра.

Рок за исплату зарада

Члан 45.

Зарада се исплаћује у два приближно једнака дела.

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

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

Друга примања

Члан 46.

Запослени има право на отпремнину приликом одласку у пензију, у висини три зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или у висини три просечне зараде по запосленом код послодавца, ако је за њега то повољније.

Члан 47.

Запослени има право на јубиларну награду за непрекидан рад у ЈП „Електромрежа Србије”, и то за:

- 1) 10 година - у висини једне просечне зараде по запосленом код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.
- 2) 20 година - у висини две просечне зараде по запосленом код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.
- 3) 30 година - у висини три просечне зараде по запосленом код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.

Под непрекидим радом у Јавном предузећу „Електромрежа Србије” сматра се рад код Послодавца, његовим правним претходницима као и рад у бившем Јавном предузећу „Електропривреда Србије” и његовим правним претходницима (рада у ЕКЦ, ЈУГЕЛ, ЕЕИ и др.)

Јубиларна награда се исплаћује у месецу у којем запослени стиче право на јубиларну награду.

Члан 48.

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

- 1) накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог - у висини просечне месечне зараде остварене у Предузећу за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате (погребна опрема, превоз, штампање плаката);
- 2) једнократну помоћ - у висини 100% просечне месечне зараде код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате.

У случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, Послодавац исплаћује једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини троструке просечне месечне зараде Предузећа за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 49.

У случају смрти запосленог Послодавац преузима обавезу да стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању.

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

- 1) основно образовање - у висини 40% просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 2) средње образовање - у висини 55% просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 3) високо образовање - у висини 70% просечне зараде исплаћене у Републици Србији за месец који претходи месецу исплате стипендије.

У случају смрти запосленог као последице повреде на раду или професионалног обољења, Послодавац у складу са потребама процеса рада, даје приоритет при заснивању радног односа код Послодавца деци или брачном другу преминулог, под условом да испуњава све услове утврђене за обављање одређеног посла.

Члан 50.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде и дневне накнаде, односно болничког лечења.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

Послодавац, у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, колективно осигурава запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Послодавац ће у поступку колективног осигурања запослених обавестити репрезентативни синдикат о премијама, односно полисама осигурања из ст. 1, 2. и 3. овог члана.

Члан 51.

Послодавац може да на свој терет уплатити пензијски допринос за запослене у смислу прописа о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, код организације регистроване за управљање добровољним пензијским фондовима, а у складу са средствима одобреним годишњим програмом пословања Послодавца.

Члан 52.

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

Накнада трошкова

Члан 53.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно цене претплатне карте у јавном саобраћају уколико је цена претплатне карте нижа од цене превозне карте на месечном нивоу. У местима где нема организованог превоза у јавном саобраћају, накнада трошкова превоза запосленом припада у висини цене месечне претплатне карте јавног градског превоза у седишту организационог дела;
- 2) време проведено на службеном путу у земљи, у висини трошкова пута и трошкова ноћења, према приложеном рачуну;
- 3) исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну;
- 4) време службеног пута у иностранство, у складу са посебним прописима;
- 5) смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану или накнаду трошкова смештаја и исхране, у висини дневне накнаде од 2% просечне зараде код Послодавца исплаћене за претходни месец.

Члан 54.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада и право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини која се утврђује годишњим програмом пословања послодавца уз претходно прибављено мишљење Синдиката.

Остала примања

Члан 55.

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

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

Одлуком о одобравању зајма утврђује се намена за коју се зајам одобрава, висина зајма, почетак отплате зајма и рок враћања зајма, који не може бити дужи од дванест месеци.

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

Члан 56.

Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених у току пословне године у висини до 0,30% годишњих зарада исплаћених запосленима код Послодавца.

Средства из става 1. овог члана користе се према програму Синдиката за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених.

Синдикат је дужан да Послодавцу, два пута годишње доставља извештај о утрошеним средствима.

Послодавац, у складу са годишњим планом пословања, а по посебном споразуму са Синдикатом, обезбеђује средства за активности Спортске секције запослених у ЈП ЕМС.

Члан 57.

Послодавац може да деци запосленог до 15 година живота обезбеди један поклон за Божић (Нову Годину), у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 58.

Послодавац, у складу са годишњим планом пословања, може да обезбеди средства за пружање солидарне помоћи у случајевима:

- 1) теже болести запосленог или члана уже породице;
- 2) штета од елементарних непогода;
- 3) рођења детета.

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са законом. Права запослених који представљају вишак утврдиће се анексом колективног уговора.

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

Не може се запосленом отказати уговор о раду као технолошком вишку до закључивања анекса колективног уговора из става 1. овог члана.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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

Члан 61.

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

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

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

Члан 62.

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

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

Члан 63.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором и Правилником о накнади штете због повреде на раду.

Правилником се уређује поступак и услови под којим запослени може остварити накнаду штете настале повредом на раду или у вези са радом.

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

Генерални директор одлучује о захтеву за накнаду штете, на предлог Комисије за накнаду штете због повреде на раду запосленог која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца за насталу штету и висину штете.

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

X. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 64.

Послодавац може запосленом да, поред случајева утврђених законом, понуди измену уговорених услова рада и у случајевима промене:

- 1) назива посла;
- 2) описа посла;
- 3) организационог дела у којем се посао обавља.

XI. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 65.

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

- 1) ако је у интересу Послодавца да запослени радом код другог послодавца стекне нова знања и искуства;
- 2) рада на одређеном пројекту за потребе Послодавца.

Уговором о раду код другог послодавца запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 66.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује генерални директор или запослени кога он овласти;

Овлашћење из става 1. овог члана се даје у писаном облику.

Члан 67.

Спорна питања између послодавца и запосленог решава арбитар, кога споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 68.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIII. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 69.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 70.

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду у случајевима утврђеним законом.

Запослени има право да се у писаној форми изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду у року од пет радних дана од дана пријема упозорења.

Упозорење се доставља Синдикату ради прибављања мишљења у року од пет дана.

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 71.

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

- 1) шестомесечном пријему и престанку радног односа запослених код Послодавца;
- 2) шестомесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду;
- 3) исплаћеним просечним зарадама;
- 4) предлогу годишњег плана пословања и годишњем извештају о пословању.

Председнику организације синдиката доставља се позив са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви Синдиката.

Члан 72.

Синдикат може у радно време да организује зборове запослених, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада.

Члан 73.

Председник Синдиката има право да за време трајања мандата не обавља послове свог радног места и има право на накнаду зараде у висини основне зараде у складу са уговором о раду.

Послодавац може да, на предлог Извршног одбора Синдиката, увећа зараду председника Синдиката до 25%, ако он обавља и послове свог радног места.

Члан 74.

Чланови Скупштине Синдиката имају право месечно на плаћене сате за обављање редовних синдикалних активности:

- председник Синдиката дела предузећа 40 сати;
- повереници Синдиката 10 сати.

Члан 75.

Председник и чланови извршног одбора Синдиката ЈП ЕМС имају посебну заштиту од отказа уговора о раду у складу са законом.

Лица из претходног става овог члана за време обављања функције и једну годину након истека функције, ако поштују своје радне обавезе и не учине повреде Закона о раду или Уговора о раду склопљеног са послодавцем, не могу се преместити на други посао са мањом зарадом, не може да им престане радни однос по основу вишка запослених у складу са законом, нити да на други начин буду стављени у неповољан положај.

Члан 76.

Лица наведена у члану 75. овог колективног уговора могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима.

Лица наведена у члану 75. овог колективног уговора такође могу одсуствовати са рада ради оспособљавања на курсевима и семинарима, у трајању од највише пет радних дана у току календарске године.

Члан 77.

Послодавац годишњим програмом пословања обезбеђује део средстава за финансирање активности Фонда солидарности код Послодавца.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја средства за рад Фонда солидарности ЕМС на месечном нивоу, у висини 0,20% од масе средстава исплаћених на име зараде чланова Фонда, а у складу са ставом 1.

Фонд солидарности ради у складу са одредбама Правилника о раду фонда.

Синдикат је дужан да Послодавцу, два пута годишње доставља извештај о утрошеним средствима фонда.

Члан 78.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја средства за рад Синдиката у висини 0,20% масе средстава исплаћених на име зараде чланова Синдиката.

Средства уз става 1. овог члана користиће се за развој демократских инустријских односа, социјалног дијалога, развој и унапређење колективног преговарања и едукацију запослених.

Члан 79.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова обезбеди и следеће услове за рад Синдиката:

- техничку помоћ (копирања материјала, дактилографске услуге и информисање);
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима Синдиката;
- могућност истицања обавештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца;
- радника за обављање административно - техничких послова;
- потребу возила за обављање синдикалних активности, у складу са могућностима Послодавца;
- друге услове за нормалан рад и функционисање синдиката на основу закљученог споразума између Послодавца и Синдиката.

XV. ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 80.

Актом Послодавца о начину обезбеђивања процеса рада за време штрајка се одређују послови и број извршилаца који су дужни да раде ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 81.

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

Чланови штрајкачког одбора и други представници организатора штрајка не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да броје највише двадесет чланова.

Члан 82.

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

XVI. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 83.

Спорна питања која настану у примени и изменама и допунама овог колективног уговора, која не могу да се реше споразумно, се решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 84.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпише овлашћени представник Владе, овлашћени представник репрезентативног Синдиката и овлашћени представник Послодавца.

Члан 85.

Начин утврђивања и обрачун зарада лица која обављају послове пословодства код Послодавца се одређује у складу са годишњем програмом пословања и одлуком Управног одбора Јавног предузећа „Електромрежа Србије”.

Члан 86.

Овај колективни уговор се закључује на одређено време, на период од три године.

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

Члан 87.

Измене и допуне овог колективног уговора се врше на начин и по поступку предвиђеном за његово закључивање.

Сваки учесник овог колективног уговора може предложити покретање поступка за измене и допуне и уколико се сви учесници сагласе са предлогом отпочињу преговори у складу са законом.

На основу прихваћеног предлога закључују колективни уговор о изменама и допунама овог колективног уговора.

Члан 88.

Сваки учесник овог колективног уговора може отказати у писаној форми овај колективни уговор уколико наступе околности које онемогућавају његову примену.

У случају отказа овај колективни уговор се примењује најдуже 90 дана од дана подношења отказа.

Члан 89.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

ЗА СИНДИКАТ
Милован Андрић,
Председник Синдиката
ЈП ЕМС

ЗА ОСНИВАЧА
Милутин Мркоњић
Министар за
инфраструктуру и
енергетику

ЗА ПОСЛОДАВЦА
Др Милош Миланковић,
Генерални директор
ЈП ЕМС

ПРИЛОГ
КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ ЗА ЈАВНО
ПРЕДУЗЕЋЕ „ЕЛЕКТРОМРЕЖА СРБИЈЕ“

ГРУПЕ ПОСЛОВА (РАДНИХ МЕСТА) ПО
СЛОЖЕНОСТИ, СА КОЕФИЦИЈЕНТИМА

ВРСТЕ ПОСЛОВА В1 И В2

Ранг радног места	Коефицијент посла			Ранг радног места	Коефицијент посла		
	Мини мални	Просечни	Макси мални		Мини мални	Просечни	Макси мални
30 5	1,94	2,15	2,37	74 5	2,95	2,95	2,95
30 4	2,25	2,50	2,75	74 4	3,29	3,65	4,02
30 3	2,34	2,60	2,86	74 3	3,51	3,90	4,29
30 2	2,43	2,70	2,97	74 2	3,74	4,15	4,57
30 1	2,57	2,85	3,14	74 1	3,87	4,30	4,73
30 0	2,66	2,95	3,25	74 9 (РОД)	3,65	4,05	4,46
40 5	2,10	2,10	2,10	74 9 (РСЛ)	4,37	4,85	5,34
40 4	2,34	2,60	2,86	75 5	3,05	3,05	3,05
40 3	2,61	2,90	3,19	75 4	3,42	3,80	4,18
40 2	2,75	3,05	3,36	75 3	3,69	4,10	4,51
40 1	2,88	3,20	3,52	75 2	4,05	4,50	4,95
40 0	2,97	3,30	3,63	75 1	4,23	4,70	5,17
40 9 (ПОС)	3,06	3,40	3,74	75 0	5,04	5,60	6,16
40 9 (ПОД)	3,06	3,40	3,74	75 9 (РОД)	4,01	4,45	4,90
50 5 (30)	2,25	2,25	2,25	75 9 (РСЛ)	4,77	5,30	5,83
50 4 (30)	2,30	2,55	2,81	75 9 (РЦТ)	6,12	6,71	7,30
50 3 (30)	2,57	2,85	3,14	75 9 (РСК)	6,12	6,71	7,30
50 2 (30)	2,66	2,95	3,25	75 9 (ДПР)	6,12	6,71	7,30
50 1 (30)	2,79	3,10	3,41	75 9 (ДПО)	6,12	6,81	7,50
50 0 (30)	2,88	3,20	3,52	75 9 (ГДС)	6,30	6,95	7,60
50 9 (30) (ПОС)	3,06	3,40	3,74	75 9 (ПИД)	6,50	7,10	7,70
50 9 (30) (ПОД)	3,06	3,40	3,74	76 5	3,35	3,35	3,35
50 5 (40)	2,55	2,55	2,55	76 4	3,74	4,15	4,57
50 4 (40)	2,57	2,85	3,14	76 3	4,01	4,45	4,90
50 3 (40)	2,84	3,15	3,47	76 2	4,37	4,85	5,34
50 2 (40)	2,97	3,30	3,63	76 1	4,55	5,05	5,56
50 1 (40)	3,06	3,40	3,74	76 0	5,49	6,10	6,71
50 0 (40)	3,15	3,50	3,85	76 9 (РОД)	4,32	4,80	5,28
50 9 (40) (ПОС)	3,29	3,65	4,02	76 9 (РСЛ)	5,09	5,65	6,22
50 9 (40) (ПОД)	3,29	3,65	4,02	76 9 (РЦТ)	6,20	6,80	7,40
61 5	2,70	2,70	2,70	76 9 (РСК)	6,20	6,80	7,40
61 4	3,02	3,35	3,69	76 9 (ДПР)	6,20	6,80	7,40
61 3	3,24	3,60	3,96	76 9 (ДПО)	6,20	6,90	7,60
61 2	3,47	3,85	4,24	76 9 (ГДС)	6,40	7,10	7,70
61 1	3,60	4,00	4,40	76 9 (ПИД)	6,60	7,20	7,80
61 0	3,69	4,10	4,51	80 5	3,60	3,60	3,60
61 9 (ШОД)	3,38	3,75	4,13	80 4	4,05	4,50	4,95
61 9 (ШСЛ)	4,10	4,55	5,01	80 3	4,32	4,80	5,28
62 5	2,80	2,80	2,80	80 2	4,68	5,20	5,72
62 4	3,15	3,50	3,85	80 1	4,86	5,40	5,94
62 3	3,38	3,75	4,13	80 0	6,21	6,90	7,60
62 2	3,60	4,00	4,40	80 9 (РОД)	4,64	5,15	5,67
62 1	3,74	4,15	4,57	80 9 (РСЛ)	5,40	6,00	6,60
62 9 (ШОД)	3,51	3,90	4,29	80 9 (РЦТ)	6,30	6,85	7,40
62 9 (ШСЛ)	4,23	4,70	5,17	80 9 (РСК)	6,30	6,85	7,40
73 5	2,85	2,85	2,85	80 9 (ДПР)	6,30	6,85	7,40
73 4	3,20	3,55	3,91	80 9 (ДПО)	6,30	7,00	7,70
73 3	3,42	3,80	4,18	80 9 (ГДС)	6,50	7,10	7,70
73 2	3,65	4,05	4,46	80 9 (ПИД)	6,60	7,20	7,80
73 1	3,78	4,20	4,62				
73 9 (РОД)	3,56	3,95	4,35				
73 9 (РСЛ)	4,28	4,75	5,23				

ВРСТА ПОСЛОВА ВЗ

Ранг радног места	Коефицијент посла			Ранг радног места	Коефицијент посла		
	Мини мални	Просечни	Макси мални		Мини мални	Просечни	Макси мални
10 5	1,60	1,70	1,87	74 5	2,60	2,60	2,60
10 4	1,62	1,80	1,98	74 4	2,93	3,25	3,58
10 3	1,71	1,90	2,09	74 3	3,15	3,50	3,85
20 5	1,71	1,90	2,09	74 2	3,42	3,80	4,18
20 4	1,76	1,95	2,15	74 9 (РОД)	3,47	3,85	4,24
20 3	1,78	1,98	2,18	74 9 (РСЛ)	4,19	4,65	5,12
20 2	1,80	2,00	2,20	75 5	2,80	2,80	2,80
20 1	1,85	2,05	2,26	75 4	3,15	3,50	3,85
30 5	1,76	1,95	2,15	75 3	3,51	3,90	4,29
30 4	1,80	2,00	2,20	75 2	4,05	4,50	4,95
30 3	1,89	2,10	2,31	75 0	5,04	5,60	6,16
30 2	1,98	2,20	2,42	75 9 (РОД)	4,01	4,45	4,90
30 1	2,12	2,35	2,59	75 9 (РСЛ)	4,77	5,30	5,83
40 5	1,95	1,95	1,95	75 9 (РЦТ)	6,12	6,71	7,30
40 4	2,16	2,40	2,64	75 9 (РСК)	6,12	6,71	7,30
40 3	2,43	2,70	2,97	75 9 (ДПР)	6,12	6,71	7,30
40 2	2,66	2,95	3,25	75 9 (ПИД)	6,50	7,00	7,50
50 5	2,10	2,10	2,10	76 5	2,88	2,88	2,88
50 4	2,34	2,60	2,86	76 4	3,56	3,95	4,35
50 3	2,61	2,90	3,19	76 3	3,87	4,30	4,73
50 2	2,75	3,05	3,36	76 2	4,37	4,85	5,34
61 5	2,20	2,20	2,20	76 0	5,49	6,10	6,71
61 4	2,48	2,75	3,03	76 9 (РОД)	4,32	4,80	5,28
61 3	2,88	3,20	3,52	76 9 (РСЛ)	5,09	5,65	6,22
61 2	3,29	3,65	4,02	76 9 (РЦТ)	6,20	6,80	7,40
61 0	3,69	4,10	4,51	76 9 (РСК)	6,20	6,80	7,40
61 9 (ШОД)	3,38	3,75	4,13	76 9 (ДПР)	6,20	6,80	7,40
61 9 (ШСЛ)	4,10	4,55	5,01	76 9 (ПИД)	6,60	7,05	7,50
62 5	2,50	2,50	2,50	80 0	6,21	6,90	7,30
62 4	2,79	3,10	3,41	80 9 (РОД)	4,64	5,15	5,67
62 3	3,02	3,35	3,69	80 9 (РСЛ)	5,40	6,00	6,60
62 2	3,33	3,70	4,07	80 9 (РЦТ)	6,20	6,80	7,40
62 9 (ШОД)	3,42	3,80	4,18	80 9 (РСК)	6,20	6,80	7,40
62 9 (ШСЛ)	4,14	4,60	5,06	80 9 (ДПР)	6,20	6,80	7,40
73 5	2,55	2,55	2,55	80 9 (ПИД)	6,60	7,05	7,50
73 4	2,84	3,15	3,47				
73 3	3,06	3,40	3,74				
73 2	3,38	3,75	4,13				
73 9 (РОД)	3,47	3,85	4,24				
73 9 (РСЛ)	4,19	4,65	5,12				

ОЗНАКЕ ВРСТА ПОСЛОВА:

Врсте послова условљене су односом послова према основним делатностима предузећа, а утврђују се на основу сложености послова, одговорности у раду, услова рада и врсте стручне спреме која се захтева за радно место.

За високо образовање разликују се:

1. Врсте послова из области електротехничко и рачунарско инжењерство, енергетски одсек, смер електроенергетски системи, са ознаком **В1**.
2. Врсте послова из техничко-технолошког и природно-математичког поља, изузев В1, са ознаком **В2**.
3. Врсте послова из друштвено-хуманистичког, медицинског и уметничког поља, са ознаком **В3**.

За средње образовање разликују се:

1. Врсте послова везане за образовни профил електроенергетске техничке струке, укључујући и монтере у далеководним одељењима, односно екипама погона подручја преноса, са ознаком **В1**.
2. Врсте послова везане за образовни профил техничке струке, осим В1, са ознаком **В2**.
3. Врсте послова везане за остале образовне профиле, са ознаком **В3**.

ОЗНАКЕ У ЗАГРАДАМА У КОЛОНИ РАНГ РАДНОГ МЕСТА:

(30) - пети степен стручне спреме стечен после трогодишње средње школе
(40) - пети степен стручне спреме стечен после четворогодишње средње школе
(ПОС) - пословођа
(ПОД) - пословођа одељења
(ШОД) - шеф одељења
(ШСЛ) - шеф службе
(РОД) - руководилац одељења
(РСЛ) - руководилац службе
(РЦТ) - руководилац центра
(РСК) - руководилац сектора
(ДПР) - директор пројекта
(ДПО) - директор погона
(ГДС) - главни диспечер
(ПИД) - помоћник извршног директора