

На основу члана 43. став 3. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС и 44/14), на предлог Министарства рударства и енергетике,

Влада доноси

ЗАКЉУЧАК

1. Прихвата се Колективни уговор за Јавно предузеће „Електромрежа Србије” Београд, који је саставни део овог закључка.

2. Овлашћује се Александар Антић, министар рударства и енергетике да, у име Владе, потпише колективни уговор из тачке 1. овог закључка.

3. Овај закључак, ради реализације, доставити Министарству рударства и енергетике, који ће по један примерак доставити Јавном предузећу „Електромрежа Србије” Београд и Синдикату радника ЈП ЕМС-а, а ради информисања Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарству финансија и Министарству привреде.

05 Број: 11-1012/2015-1
У Београду, 31. јануара 2015. године

В Л А Д А



ПРЕДСЕДНИК

Александар Вучић, с.р.

Број 1120
02. 02. 2015Број 41
02-02-2015 год.ОГ Број М-1012/2015-2
- 2 FEB 2015 20 год
БЕОГРАД, Немањина 11

БЕОГРАД, Кнеза Милоша 11

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник" број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Влада (у даљем тексту: Оснивач), Синдикат ЕМС (у даљем тексту: Синдикат) и Јавно предузеће "Електромрежа Србије" Београд- ЈП ЕМС (у даљем тексту: Послодавац), закључују:

Колективни уговор за Јавно предузеће "Електромрежа Србије" Београд

І. 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, опшних аката Послодавца и уговора о раду.

Члан 3.

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

ІІ. РАДНИ ОДНОС

Члан 4.

Уговор о раду закључују Послодавац и запослени.

Уговор о раду, у име Послодавца, 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.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава послодавац. На примерку који остаје код послодавца, потребно је да запослени потпише да је примио свој примерак (као доказ да је послодавац испунио своју обавезу достављања примерка уговора запосленом).

Члан 5.

Послодавац доноси правилник о организацији и систематизацији послова, којим се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова,

врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може се утврдити и број извршилаца.

Радна места на којима нема извршилаца, попуњавају се интерним премештајем запослених који су већ у радном односу код Послодавца, у складу са Правилником о систематизацији послова, имајући у виду квалификације запослених. Уколико се радно место не попуни на начин описан у претходном ставу, исто се може попунити путем екстерног огласа.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања, у складу са законом.

Члан 6.

Приправници заснивају радни однос на начин и по поступку утврђеним законом, овим колективним уговором и општим актима у ЈП ЕМС.

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

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 7.

Запослени је дужан 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 када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

Образовање запослених на школским/високошколским установама, стручно оспособљавање и усавршавање запослених у ЈП ЕМС; ангажовање приправника у ЈП ЕМС и њихово стручно оспособљавање; стручна пракса ученика и студената у ЈП ЕМС и њихово стручно оспособљавање, и друга питања везана за права, обавезе и одговорности запослених у ЈП ЕМС из домена стручног оспособљавања, усавршавања и образовања, регулисана су одговарајућим општим актима послодавца.

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

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 9.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив, да обавља послове према налозима послодавца на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Пуно радно време код Послодавца износи 40 часова у радној недељи.

У случају када то захтева организација рада, радно време не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, у ком случају запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 недељно, укључујући и прековремени рад.

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

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање 5 дана унапред, а изузетно, у складу са законом, и у краћем року, али не краћем од 48 часова унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Приправност

Члан 10.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају.

За 24 часа приправности да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба запослени остварује 4 слободна часа. Начин поступања, критеријуме и круг запослених који могу радити у режиму приправности Послодавац ће дефинисати посебним упутством.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву, улази у радно време запосленог и сматра се прековременим радом. Основна зарада запосленог се у том случају увећава у складу са чланом 37. Став 1. Тачка 2. овог Колективног уговора.

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 руководиоцац 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 руководиоцац може издати усмени налог на основу којег ће накнадно издати одговарајуће решење.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

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 осталих 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 приликом увођења прековременог рада обезбеђује запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и обратно, осим у случају када постоји превоз у јавном саобраћају.

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, када је неопходно да се послови обављају у времену дужем од пуног радног времена, односно суботом или недељом.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 9 месеци, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог, у ком случају радно време запосленог у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у претходном ставу, часови рада дужи од просечног радног времена се обрачунавају и исплаћују као прековремени рад.

Начин и услови под којима се може увести прерасподела радног времена и друга питања од значаја за ову област, регулисана су одговарајућим општим актом послодавца.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на дневни одмор у трајању од најмање 11 часова и на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Уколико је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од 24 часа непрекидно, у току наредне недеље.

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.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 15.

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

Одмор у току дневног рада

Члан 16.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 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. Ако због потребе процеса рада запослени није у могућности да користи одмор у току дневног рада Послодавац ће раднику омогућити кумулативно коришћење у прерасподели радног времена.

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:

I) доприноса у раду по предлогу непосредног руководиоца - до три радна дана, а на основу оцене радног учинка запосленог;

II) рада на пословима са повећаним ризиком - пет радних дана;

III) 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) од 20 до 30 година стажа осигурања - три радна дана;
- (4) преко 30 година стажа осигурања - четири радна дана;

IV) стручна спрема 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;

V) запослени који у складу са важећим прописима имају статус лица са инвалидитетом – три радна дана;

VI) родитељу и усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости - два радна дана;

VII) за сменски рад - један радни дан;

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању до 30 радних дана.

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

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

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.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Годишњи одмор се користи једнократно или у два или више делова у складу са законом и општим актима Послодавца.

Ако запослени користи годишњи одмор у два или више делова, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, о остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Када се Запосленом достави решење о коришћењу годишњег одмора и Запослени почне да користи годишњи одмор, Послодавац га може, због потребе посла, а уз његову сагласност, позвати на рад. Запослени има право да, у договору с руководиоцем, преостале дане неискоришћеног годишњег одмора по издатом решењу, искористи у неком другом периоду, водећи рачуна о роковима из претходног става.

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 - 2 радна дана;
3. рођења детета - 5 радних дана;
4. теже болести брачног друга, деце и родитеља - 5 радна дана;
5. смрти родитеља брачног друга - 1 радни дан;
6. заштите домаћинства од елементарне непогоде и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом - 3 радна дана;
7. селидбе домаћинства у месту пребивалишта - 3 радна дана, а ван места пребивалишта - 4 радна дана;
8. учествовања на радно-производном такмичењу које организује Синдикат - 2 радна дана;
9. упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених који раде на пословима са повећаним ризиком - 7 радних дана.

Послодавац може, поред случајева из става 1. овог члана, запосленом да одобри плаћено одсуство и 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. добровољног давања крви - 2 узастопна дана, рачунајући дан давања;
3. 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 3. тачка 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Послодавац може запосленом да одобри плаћено одсуство за време на које је упућен на рехабилитацију по препоруци здравствене установе, ако трошкове

сноси Послодавац или Синдикат, у складу са чланом 51. овог Колективног уговора.

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:

- полагање испита на високошколској установи или полагања стручног испита ради стицања стручног звања, односно лиценце - 2 радна дана по испиту;
- одбрану мастер рада и завршног испита на специјалистичким студијама- 5 радних дана;
- одбрану докторске дисертације и полагање правосудног испита- до 15 радних дана.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења одсуства.

Укупно плаћено одсуство током године не може бити дуже од 15 радних дана.

Члан 21.

Послодавац може да запосленом омогући неплаћено одсуство (одсуства без накнаде за рад), на темељу образложеног захтева, када то не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство може трајати најдуже до годину дана.

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.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 22.

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 заштита живота 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 заштите живота и здравља на раду, односно да поступа у складу са 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, посебни здравствени услови које запослени морају испуњавати за обављање одређених послова са повећаним ризиком,

као и средства и опрема за личну заштиту запослених на свим радним местима у радној околини.

Члан 23.

Ради праћења спровођења мера безбедности и заштите живота 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 24.

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 25.

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

Члан 26.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца, у складу са Законом.

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.

Под зарадом се сматра зарада са свим порезима и доприносима који се плаћају из зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 27.

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 28.

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 29.

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, ако законским или подзаконским актом није другачије прописано.

Члан 30.

Врсте појединачних послова по сложености, са коефицијентима, утврђују се споразумно између Послодавца и Синдиката ЈП ЕМС, на основу утврђене методологије израде коефицијената.

Врсте послова по групама и припадајући коефицијенти налазе се у прилогу Колективног уговора и чине његов саставни.

Члан 31.

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 29. овог колективног уговора.

Члан 32.

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 30%.

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 33.

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

Члан 34.

Извршни одбор може, за највише до 5% укупно запослених, који су остварили изузетне резултате у току календарске 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 "Електро mreжа Србије", а на основу предлога непосредног руководиоца.

Члан 35.

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, а у складу са Законом.

Увећана зарада

Члан 36.

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, у складу са Законом.

Члан 37.

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%, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- 4) недељом - за 15, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде %;
- 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 150%;
- 6) сменски рад - за 8,9%, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде.

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.

Зарада приправника

Члан 38.

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

Накнада зараде

Члан 39.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су нерадни, у складу са законом;
- 4) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом усавршавања и оспособљавања Послодавца и општим актима Послодавца;
- 5) 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;
- 6) за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа, ако то законом није другачије одређено.
- 7) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, седницама органа Послодавца, органа Синдиката, чији је члан и учешће на Сусретима запослених ЈП "Електро mreжа Србије".

Члан 40.

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

- 1) 75% просечне зараде у претходних 12 месеци 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 претходних 12 месеци 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 претходних 12 месеци 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 41.

Запослени има право на накнаду 85% просечне зараде у претходних 12 месеци, 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 42.

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 43.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину приликом одласка у пензију, у висини од минимум три зараде које је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или у висини од минимум три просечне зараде по запосленом код послодавца, ако је за њега то повољније, у складу са расположивим средствима из одобреног годишњег Програма пословања.

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а чланови 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);

3) једнократну помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице - у висини 100% просечне месечне зараде код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате;

4) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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 месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

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

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

Послодавац је дужан да за заинтересоване запослене обезбеди годишњи, превентивни систематски лекарски преглед.

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. 5, 6, 7 и 8 овог члана.

Члан 44.

Запослени има право на јубиларну награду за непрекидан рад у ЈП "Електроурежа 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.
- 4) 40 година - у висини четири просечне зараде по запосленом код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.

Под непрекидним радом у Јавном предузећу "Електроурежа Србије" сматра се рад код Послодавца и његових правних претходника.

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

Члан 45.

У случају смрти запосленог Послодавац преузима обавезу да, по поднетом захтеву за стипендирање, 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 46.

Послодавац може на свој терет да уплаћује 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 47.

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

Накнада трошкова

Члан 48.

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, ако Послодавац није обезбедио сопствени превоз. 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;

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на повећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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),

4) време службеног пута у иностранство, у складу са подзаконским прописима Владе Републике Србије.

Члан 49.

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 прибављену сагласност Синдиката.

Остала примања

Члан 50.

Запосленима се може одобрити годишњи 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 дванаест месеци.

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

Члан 51.

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 52.

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;
- 4) у другим случајевима када Послодавац сматра да је пружање солидарне помоћи оправдано и целисходно, у складу са расположивим средствима.

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 53.

Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са Законом.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених, у складу са законом.

Члан 54.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености запосленог за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 55.

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

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

Општим актом 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.

Општи акт закључиће се након завршетка анализе послова код Послодавца и евентуалног утврђивања вишка запослених.

Не може се запосленом отказати уговор о раду као технолошком вишку до закључивања Споразума из става 1. овог члана Општег акта и доношења програма за решавање вишка запослених.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 56.

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 57.

Генерални директор, или лице које он овласти, 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 58.

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 59.

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

Општим актом 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 60.

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

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

XI. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 61.

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, на основу уговора о пословној сарадњи, у складу са законом.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује генерални директор или лице које он овласти.

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

Члан 63.

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 64.

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 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIII. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ И МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 65.

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

Члан 66.

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 најмање осам дана од дана пријема упозорења.

Запослени може, уз изјашњење, да приложи и мишљење Синдиката, чији је члан, у року из става 2. овог члана. Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење Синдиката.

Члан 67.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у случајевима предвиђеним законом да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду, без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 68.

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.
- 5) запосленима, који су чланови Синдиката ЕМС, чија је зарада умањена или увећана по основу радног учинка у претходном месецу.

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

Члан 69.

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 70.

Председник Синдиката, који одуствује са рада, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са уговором о раду.

Члан 71.

Председник Синдиката има право на 100 плаћених часова рада месечно за обављање синдикалне функције, с тим што се број плаћених часова рада увећава сразмерно броју чланова Синдиката, и то за за додатних 40 часова на сваких 500 чланова Синдиката, при чему укупан број плаћених часова рада, на месечном нивоу, не може прећи просечан месечни фонд од 174 радна часа.

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 72.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у Синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана колективног уговора, је на послодавцу.

Члан 73.

Председник и чланови Извршног одбора Синдиката ЈП ЕМС могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима.

Лица наведена у ставу 1. овог члана 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 74.

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 75.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима, издваја средства за развој социјалног дијалога, развој и унапређење колективног преговарања и едукацију чланова Синдиката у висини 0,20% масе средстава исплаћених на име зараде чланова Синдиката.

Члан 76.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова обезбеди и следеће услове за рад Синдиката, у складу са просторним и финансијским могућностима:

- техничку помоћ;
- обрачун и наплату чланарине и осталих обустава у складу са законом и актима Синдиката;
- могућност истицања обавештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца;
- радника за обављање административно-техничких послова;
- потребна 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 77.

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 78.

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 79.

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 80.

Чланови преговарачког тима тумаче одредбе овог Колективног уговора.

Спорна питања која настану у примени и изменама и допунама овог колективног уговора, која не могу да се реше споразумно, решавају се пред

арбитражом коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 81.

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

Члан 82.

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 83.

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 84.

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 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници поступка дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 85.

Овај Колективни уговор ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Послодавца.

За Послодавца:
Генерални директор ЈП ЕМС

Никола Петровић, с.р.



За Синдикат:
Председник Синдиката ЈП ЕМС

Милован Андрић, с.р.

За Оснивача:
Министар рударства и енергетике

Александар Антић, с.р.



Прилог Колективног уговора

Група послова	Назив врсте послова	Предложени распон коефицијент у складу са методологијом	
		Мин	Макс
1	Послови помоћног радника	1,70	2,30
2	Оперативни послови	1,80	3,06
3	Послови референата	2,50	3,29
4	Послови техничара и техничке интервенције	2,30	3,47
5	Послови возача	2,50	3,04
6	Послови монтера	2,50	3,20
7	Послови организатора рада	3,00	3,80
8	Послови сарадника	3,00	4,09
9	Послови оперативног инжењера	3,00	4,07
10	Послови стручног сарадника	3,66	5,69
11	Послови инжењера	3,50	6,15
12	Послови координатора одељења/групе послова	3,50	5,11
13	Послови шефа службе	4,40	6,80
14	Послови стручњака	5,15	7,00
15	Послови организатора рада НДЦ	5,90	6,34
16	Послови главног диспечера	7,70	8,09
17	Послови корпоративних директора, директора дирекције, сектора/погона, помоћника директора, саветника директора	5,43	10,00