

HEP Vjesnik

Bilten

Zagreb, 8. prosinca 2017. godine

Broj

435

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HRVATSKU ELEKTROPRIVREDU

Udruga poslodavaca Hrvatske elektroprivrede, OIB: 31047929134, Zagreb, Ulica grada Vukovara 37, zastupana po predsjedniku Udruge, Perici Jukiću

i

SINDIKATI:

- Hrvatski elektrogospodarski sindikat, Zagreb, Ulica grada Vukovara 37
- Nezavisni sindikat radnika Hrvatske elektroprivrede, Zagreb, Ulica grada Vukovara 37

na temelju članka 192. do 196. Zakona o radu (Narodne novine 93/14) i odredbi Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Narodne novine 93/14 i 26/15) sklopili su u Zagrebu, dana 7. prosinca 2017. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HRVATSKU ELEKTROPRIVREDU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora poslodavac je trgovačko društvo, član Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede, stranke ovog Kolektivnog ugovora, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba u radnom odnosu koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike.



Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na radnike koji su u vrijeme sklapanja Kolektivnog ugovora bili ili su naknadno postali članovi sindikata potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na društva – poslodavce članove Udruge poslodavaca koja je sklopila ovaj Kolektivni ugovor kao i na društva koja naknadno postanu članovi Udruge.

Članak 4.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno i obvezno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Članak 5.

Opći akti poslodavca moraju biti u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo radnika bilo manje od prava utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 6.

Sklapanjem ovog Kolektivnog ugovora stvorit će se između ugovornih strana potpisnica ovog Kolektivnog ugovora obvezno – pravni odnosi, koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 7.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu izbora novog radnika donosi poslodavac, sukladno planu zapošljavanja i potrebama posla poslodavca.

Članak 8.

Zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom moguće je tek nakon neuspjelog pokušaja traženja odgovarajućeg radnika unutar društava članova Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede, objavom slobodnog radnog mjesta na INFOHEP-u.

Raspoređivanje odnosno premještaj radnika na druge poslove odnosno radna mjesta provodi se temeljem internog oglasa na razini organizacijske jedinice.

Raspoređivanje odnosno premještaj radnika u skladu sa stavkom 2. ovog članka provodi se u skladu s uputom poslodavca o načinu provedbe stavka 2.

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između poslodavca i izabranog radnika.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:

- 1) ugovornim strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima, kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz točke 6, 7, 8. i 9. prethodnog stavka ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom koji se prvi puta zapošljava utvrdit će se njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje poslodavac.

Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičkih liječničkih pregleda, snosi poslodavac.



Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom obaviti će se prethodno provjeravanje njegovih sposobnosti.

Odluku o prethodnom provjeravanju kandidata za zaposlenje i načinu provjere donosi poslodavac.

Članak 12.

Ugovor o radu sklopiti će se samo s radnikom koji zadovoljava opće i posebne uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada obaviti posao.

Članak 13.

Poslodavac može određene poslove povjeriti radnicima da ih obavljaju kod kuće u sljedećim slučajevima:

- majci s djetetom do 6 godina starosti,
- invalidu domovinskog rata,
- invalidu rada (u smislu odredbi Zakona o mirovinskom osiguranju).

Rad pod uvjetima iz prethodnog stavka može se obavljati ako postoje svi potrebni uvjeti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je zasnovan radni odnos.

Članak 14.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama, koji bi mogli prouzročiti višak broja zaposlenih kod poslodavca.

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 15.

Poslodavac će svake druge godine osigurati upućivanje radnika na sistematski zdravstveni pregled.



U sklopu sistematskih zdravstvenih pregleda iz stavka 1. ovoga članka obavljat će se najmanje pregled specijaliste interne medicine ili specijaliste medicine rada, laboratorijska obrada krvi i urina (SE, KKS, GUK, kompletna pretraga urina, bilirubin, kreatinin, trigliceridi, HDL i LDL kolesterol, ukupni kolesterol, AST, ALT, GGT, acidum uricum, T4, TSH), EKG s očitanjem, spirometrija i RTG pluća (po potrebi), UZV abdomena i urotrakta, UZV štitnjače, stolica na okultno krvarenje za radnike/radnice starije od 45 godina, za žene i UZV dojki, ginekološki pregled uključivo PAPA test i transvaginalni color doppler sa sondom 6-10 Mhc (za starije od 45 godina i mamografija te CA 125), za muškarce i pregled i UZV prostate (za starije od 45 godina i PSA), zaključno mišljenje specijaliste interne medicine ili specijaliste medicine rada.

Zdravstveni pregled RTG pluća obaviti će se temeljem preporuke u zaključnom mišljenju specijaliste interne medicine ili specijaliste medicine rada.

Članak 16.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i znanstvenim dostignućima, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava sigurnost na radu i zaštita zdravlja radnika.

Poslodavac je dužan voditi evidencije propisane odgovarajućim zakonima te poduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite sa ciljem očuvanja zdravlja radnika.

Poslodavac je dužan provoditi mjere zaštite na radu kojima se osigurava provedba Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa i općih akata poslodavca iz zaštite na radu.

Poslodavac je dužan sve propise o zaštiti na radu na primjeren način učiniti dostupnim radnicima.

Članak 17.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora suglasni su na izbor povjerenika radnika zaštite na radu u svim organizacijskim jedinicama gdje to zahtijevaju uvjeti rada u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, a s ciljem očuvanja sigurnosti na radu i zdravlja radnika.

Članak 18.

Radi nesmetanog djelovanja u interesu radnika na području zaštite na radu i obavljanja dužnosti povjerenika radnika zaštite na radu, poslodavac se obvezuje:

- osigurati uvjete i potrebna sredstva, a osobito omogućiti povjereniku: najmanje četiri sata tjedno u redovno radno vrijeme za obnašanje dužnosti povjerenika, za koje vrijeme mu pripada naknada plaće kao da je radio,
- omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci) na teret poslodavca,
- omogućiti pravo uvida u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu,
- omogućiti druga prava sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Članak 19.

Radnik je dužan pridržavati se i primjenjivati propise o zaštiti i sigurnosti pri radu kod poslodavca te upotrebljavati sva propisana sredstva za sigurnost i zaštitu na radu.

Radnik nije dužan obavljati poslove radnog mjesta na kojem postoji opasnost po zdravlje i život zbog neprovedenih mjera zaštite na radu, o čemu je dužan obavijestiti poslodavca.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih nadoknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim uvjetima kao nadomjestak za primjenu pravila i sredstava zaštite na radu.

Članak 20.

Poslodavac je dužan zaštititi privatnost radnika tako da im osigura uvjete rada u kojima se prikupljanje, obrada, korištenje i dostavljanje osobnih podataka radnika trećim osobama obavlja sukladno propisima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika tako da im osigura uvjete rada u kojima radnik neće biti izložen diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

4. RESTRUKTURIRANJE I PRIVATIZACIJA POSLODAVCA

Članak 21.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora suglasni su da je restrukturiranje i privatizacija trgovačkih društava, članova Udruge poslodavaca Hrvatske

elektroprivrede, od iznimne važnosti za gospodarska i socijalna prava i interese radnika.

Članak 22.

Poslodavac se obvezuje pravodobno, a najmanje jednom u dva mjeseca obavijestiti sindikate o tijeku priprema na izradi planova za restrukturiranje i privatizaciju poslodavca te njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 23.

U slučaju statusnih promjena ili pravnih poslova kojim poslodavac utemeljuje nova društva, na novog poslodavca prenosi se poduzeće ili dio poduzeća poslodavaca i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prijenosa.

Ugovori o radu radnika prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa poduzeća ili dijela poduzeća poslodavca.

U slučaju statusne promjene ili pravnog posla poslodavca iz stavka 1. ovog članka, na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najdulje do godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

Članak 24.

Ako poslodavac osniva nova društva, u aktima o osnivanju novih društava osigurava se svim radnicima, koji prelaze na rad u novoosnovana društva, kontinuitet radnog odnosa, iz čega proizlaze određena prava utvrđena propisima i ovim Kolektivnim ugovorom (godišnji odmor, nagrade za dugogodišnji rad kod poslodavca, otpremnine).

Poslodavac će u slučaju prestanka rada društva iz prethodnog stavka, u razdoblju od 3 (tri) godine od dana sklapanja Kolektivnog ugovora, preuzeti na rad sve radnike tog društva i s njima zaključiti ugovore o radu.

Poslodavac se obvezuje da će kod osnivanja novih društava, na zahtjev sindikata pristupiti sklapanju posebnog sporazuma o radnom, socijalnom i materijalnom položaju radnika, koji proizlazi iz važećih propisa.

Članak 25.

U svrhu osiguravanja uvjeta za opstanak novoutemeljenih društava poslodavac kao osnivač, vodit će kontinuiranu brigu o međusobnom pravu dodjele obavljanja



poslova novoutemeljenih društava, sukladno njihovoj registraciji djelatnosti i sukladno važećim propisima Republike Hrvatske.

Poslodavac se obvezuje savjetovati sa Sindikatima, strankama ovoga Kolektivnog ugovora o pitanjima međusobnih prava i obveza novoutemeljenih Društava s postojećim Društvima, kao i djelatnostima koje će se obavljati u novoutemeljenim Društvima i postojećim Društvima, a u cilju sprečavanja preklapanje poslova i nelojalne konkurencije.

5. PROBNI RAD

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ugovaranje i trajanje probnog rada određuje poslodavac, s tim da probni rad može trajati najdulje 6 mjeseci.

Članak 27.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje uz otkazni rok od sedam dana.

6. OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

Članak 28.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje prekvalifikaciju i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Članak 29.

Poslodavac je dužan donijeti godišnji plan potreba za školovanjem, obrazovanjem, osposobljavanjem, prekvalifikacijom i usavršavanjem radnika.



Članak 30.

Prije promjene ili uvođenja novog načina rada ili nove organizacije rada, poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku prekvalifikaciju, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 31.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi puta zapošljava radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala.

Članak 32.

Radni odnos s pripravnikom zasniva se ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Članak 33.

Pripravnički staž traje:

- šest mjeseci za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III., IV. I V. stupanj),
- devet mjeseci za pripravnike s višom stručnom spremom odnosno stručne/sveučilišne prvostupnike/ce i stručne pristupnike (VI. stupanj),
- dvanaest mjeseci za pripravnike s visokom stručnom spremom odnosno magistre struke i stručne specijaliste (VII./1 stupanj).

Ukoliko je pripravnik na bolovanju koje traje dulje od 30 dana, poslodavac može pripravnički staž iz prethodnog stavka produljiti za vrijeme koje je pripravnik bio na bolovanju.

Članak 34.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalan rad izrađuje komisija od tri člana, s tim da je jedan od članova ujedno i mentor pripravniku.

Mentora i članove komisije iz prethodnog stavka imenuje poslodavac, s tim da mentor i barem jedan član komisije moraju imati najmanje jednak stupanj stručne sprema određene vrste zanimanja koju ima pripravnik.

Rad pripravnika za vrijeme pripravničkog staža, u skladu s programom iz prethodnog stavka, prati njegov mentor.

Članak 35.

Prije isteka pripravničkog staža pripravnik polaže ispit pred komisijom iz stavka 1. prethodnog članka.

7. RADNO VRIJEME

Članak 36.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Radnicima koji po pisanom nalogu poslodavca, a iz tehnoloških razloga moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana utvrđenih zakonom, biti pripravnici da bi zbog uklanjanja kvarova ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pogonsku pripravnost.

Posebnom odlukom poslodavca odredit će se broj i struktura radnika, odnosno radnih mjesta po organizacijskim jedinicama, a kojima bi moglo biti naloženo da budu pripravnici.

Članak 37.

Puno radno vrijeme kod poslodavca iznosi 40 sati tjedno.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Za radnike u dijelovima procesa rada, koji ne iziskuju smjenski rad, radni tjedan traje pet radnih dana.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena (jednakog i nejednakog), kao i klizno radno vrijeme.

Polugodišnji fond radnog vremena radnika kod poslodavca mora biti usklađen sa stavkom 1. ovog članka.

Članak 38.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno, odnosno od pedesetišest (56) sati tjedno ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju koje traje duže od punog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Poslodavac je dužan pismeno obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu najmanje sedam dana ranije.

Preraspodijeljeno radno vrijeme se svodi na puno radno vrijeme u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu.

Članak 39.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.



Članak 40.

Smjenskim radom smatra se organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski rad koji se obavlja u tri smjene traje po osam sati i to u pravilu: 1. od 6,00 do 14,00 sati, 2. od 14,00 do 22,00 sata i 3. od 22,00 do 6,00 sati; a smjenski rad koji se obavlja u dvije smjene traje po dvanaest sati i to u pravilu: 1. od 7,00 do 19,00 i 2. od 19,00 do 07,00.

Odluku o organizaciji smjenskog rada donosi poslodavac na prijedlog rukovoditelja organizacijskih jedinica u kojima se poslovi obavljaju u smjenama, s time da se mora osigurati da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Puno radno vrijeme smjenskih radnika ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, ukupan fond sati radnika, uključujući i prekovremeni rad ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Pod pojmom „razdoblja od četiri mjeseca“ iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se kontinuirano razdoblje rada radnika koje nije vezano uz kalendarsku godinu.

Poslodavac će pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, poslodavac će omogućiti i snositi troškove zdravstvenih pregleda sukladno posebnom propisu.

Članak 41.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.



Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Poslodavac je dužan radniku platiti prekovremeni rad najkasnije u plaći za mjesec koji slijedi nakon mjeseca u kojem je takav rad obavljen.

Članak 42.

Prekovremeni rad ne može se zapovjediti radniku kojem je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena.

Članak 43.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi i organizirati kadrovsko-organizacijske mjere putem preraspodjele radnog vremena, povećanja broja izvršitelja s radnicima iz drugih organizacijskih jedinica ili u konačnosti novim zapošljavanjem.

8. ODMORI I DOPUSTI

Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, koji ne može biti u prva tri sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije završetka rada.

Poslodavac mora svakom radniku omogućiti korištenje prava iz stavka 1. ovog članka.

O početku i završetku odmora (stanke) odluku donosi poslodavac.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Članak 45.

S obzirom na posebnosti rada u pojedinim organizacijskim jedinicama poslodavca, poslodavac svojom odlukom može odrediti drukčiji raspored korištenja stanke i dnevnog odmora, dane tjednog odmora te rad u smjenama i njihovo izmjenjivanje.

Ako zbog potrebe procesa rada radnik nije u mogućnosti iskoristiti svoje pravo na odmor (stanku) iz prethodnog članka, poslodavac će radniku omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljenom radnom vremenu.

Direktori onih organizacijskih jedinica, gdje zbog potrebe procesa rada radnik nije u mogućnosti iskoristiti svoje pravo na odmor, odlukom će utvrditi koja su to konkretno radna mjesta.

Ako smjena traje osam sati radnik ima pravo na odmor od 30 minuta. Radnik kojem smjena traje dvanaest sati ima pravo na stanku u trajanju od 45 minuta.

Vrijeme trajanja stanke, za radnike koji nisu u mogućnosti iskoristiti svoje pravo na pauzu, se kumulira, a direktori će pojedinačnim ili skupnim odlukama određivati kada će se stanka koristiti u preraspodijeljenom radnom vremenu tijekom kalendarske godine u skladu s procesom rada i dogovorom s neposrednim rukovoditeljem.

Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, do najviše 30 radnih dana, s tim da se kod utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora subote neće uračunavati u radne dane.

Iznimno, od odredbe prethodnog stavka ovog članka, radnici koji ispunjavaju uvjete iz članka 52. stavka 1., alineje 1.-4. ovog Kolektivnog ugovora imaju pravo na godišnji odmor do najviše 35 radnih dana.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Radnik kojem prestaje radni odnos za kalendarsku godinu u kojoj prestaje radni odnos ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.



Članak 47.

Duljina godišnjeg odmora preko 20 radnih dana utvrđuje se ovisno o radnom stažu radnika, složenosti poslova radnog mjesta, rezultatima rada radnika, uvjetima rada, zdravstvenom stanju i socijalnim uvjetima radnika.

Članak 48.

Ovisno o radnom stažu (utvrđenom na posljednji dan u tekućoj kalendarskoj godini), godišnji odmor radnika uvećava se za jedan radni dan za svaku drugu godinu efektivnog radnog staža.

Članak 49.

Ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, godišnji odmor se uvećava kako slijedi:

- za radna mjesta za koja se kao uvjet traži: VSS - 4 radna dana
- za radna mjesta za koja se kao uvjet traži: VSS/VŠS, VŠS i VŠS/KV - 2 radna dana
- za radna mjesta za koja se kao uvjet traži: VŠS/KV/SSS, VŠS/SSS, VKV/SSS, SSS, SSS/SŠS i SSS/KV - 1 radni dan.

Članak 50.

Ovisno o rezultatima rada radnika, na temelju prijedloga radnikovog neposrednog rukovoditelja, poslodavac će radniku uvećati godišnji odmor za najviše tri radna dana.

Članak 51.

Ovisno o uvjetima rada godišnji odmor se uvećava za tri radna dana radniku koji radi u posebnim uvjetima rada i to: rad u smjeni, rad na blagajni sa strankama, rad na šalteru sa strankama, rad u službi za korisnike (call centar) na poslovima reklamacija i iskapčanja-ukapčanja potrošača zbog neplaćanja računa, rad na visini, rad na temperaturi ispod -5 stupnjeva C ili iznad 40 stupnjeva C, za rad na kiši, snijegu i orkanskom vjetru, rad pod zemljom (u tunelu), rad u buci i vibracijama, rad u prašini i štetnim plinovima, rad s kemikalijama ili radioaktivnim tvarima, rad u zonama opasnosti s ugrađenom "S" opremom, rad u trećoj zoni opasnosti od strujnog udara, rad s aparatima za varenje i rad u uvjetima pod pritiskom pare i zraka.

Članak 52.

Ovisno o zdravstvenom stanju i socijalnim uvjetima radnika, godišnji odmor se uvećava kako slijedi:

- radniku invalidu rada i radniku s tjelesnim oštećenjem (bez kumuliranja) većim od 50 posto - za 2 radna dana,
- radniku invalidu domovinskog rata (civilni i vojni) - za 5 radnih dana,
- radniku roditelju djeteta koje ima psihofizičke smetnje u razvoju ili utvrđeni invaliditet - za 5 radnih dana,
- radniku koji ima status hrvatskog branitelja iz domovinskog rata - za 2 radna dana,
- radniku roditelju djeteta do navršenih 15 godina u tekućoj kalendarskoj godini - za 2 radna dana,
- radniku samohranom roditelju djeteta do navršenih 15 godina u tekućoj kalendarskoj godini - za 3 radna dana.

Radnik je činjenice iz prethodnog stavka dužan dokumentirati poslodavcu odgovarajućom potvrdom, a činjenicu iz stavka 1., alineje 3. potvrdom liječnika primarne zdravstvene zaštite djeteta o postojanju činjenica iz stavka 1., alineje 3. ovog članka, a činjenicu iz stavka 1. alineja 4. potvrdom nadležnog tijela.

Radniku koji ispunjava uvjet iz stavka 1., alineje 1.-4. zbrajaju se dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz članka 48. – 51. i na taj zbroj dodaju dani iz stavka 1., alineje 1.-4., sve do limita od 35 dana.

Članak 53.

Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine donosi poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

Članak 54.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Poslodavac svojom odlukom može korištenje dijela godišnjeg odmora proglasiti obveznim za sve radnike (kolektivni godišnji odmor).



Ako poslodavac donese odluku iz prethodnog stavka, ovlaštene osobe u organizacijskim jedinicama dužne su utvrditi radna mjesta i broj radnika koji neće koristiti godišnji odmor u navedenom razdoblju, zbog rada na radnim mjestima koja su neophodna za funkcioniranje elektroenergetskog sustava.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 6. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 55.

Ako radniku prestane radni odnos protiv njegove volje (po odluci poslodavca), omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora za vrijeme otkaznog roka, a na zahtjev radnika.

Članak 56.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Ukoliko je ugovor o radu prestao smrću radnika, nasljednici imaju pravo od poslodavca potraživati naknadu godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.



Plaćeni dopust

Članak 57.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe od ukupno najviše 7 radnih dana u slučaju:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana
- rođenja/posvojenja djeteta - 5 radnih dana
- smrti supruga/-ge ili životnog partnera/-ice, djeteta, roditelja - 7 radnih dana
- smrti ostalih članova uže obitelji i roditelja supruga/-ge ili životnog partnera/-ice - 3 radna dana
- traženja članova obitelji nestalih u ratu - 5 radnih dana
- teže bolesti, teže ozljede ili težeg prijeloma supruga/-ge ili životnog partnera/-ice, roditelja, djeteta - 7 radnih dana
- teže bolesti, teže ozljede ili težeg prijeloma ostalih članova uže obitelji - 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu - 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto - 3 radna dana
- ostalih važnih osobnih potreba - 2 radna dana
- obrazovanja i usavršavanja (vezano uz posao) o vlastitom trošku - 5 radnih dana.

Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju preko 7 radnih dana tijekom kalendarske godine, ukoliko nastupi slučaj iz alineje 3. ili 4. prethodnog stavka.

Radniku se plaćeni dopust iz ovog članka odobrava na njegov osobni pisani zahtjev, koji je dužan obrazložiti, tj. navesti razloge i dokumentirati.

Pod pojmom član uže obitelji iz stavka 1., alineja 4. i 7. ovog članka podrazumijevaju se članovi uže obitelji u smislu odredbi Zakona o radu.

Radnik plaćeni dopust iz st. 1. al. 10. može koristiti u kalendarskoj godini u ukupnom trajanju od 2 dana, a koji dopust radnik može koristiti odjednom ili dva puta po jedan dan.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.



Članak 58.

Darivatelji krvi za svako darivanje krvi imaju pravo na dva uzastopna radna dana plaćenog dopusta tijekom kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

Plaćeni dopust iz prethodnog stavka ovog članka radnik mora iskoristiti tijekom kalendarske godine u kojoj je ostvareno pravo na isti.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka. ne odnosi se na darivanje krvne plazme te na darivanja krvnih sastojaka staničnim separatorom.

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju njegovog upućivanja, od strane poslodavca, na stručno osposobljavanje, usavršavanje i slično.

Neplaćeni dopust

Članak 60.

Poslodavac može radniku iznimno, na njegovu pisanu i obrazloženu molbu, odobriti neplaćeni dopust najdulje do 12 (dvanaest) mjeseci, ukoliko to dopušta priroda posla i trenutna potreba poslodavca.

Razdoblje od 12 mjeseci iz stavka 1. ovog članka odnosi se na najduže moguće razdoblje neprekidnog trajanja neplaćenog dopusta koje poslodavac može odobriti radniku i ne odnosi se na kalendarsku godinu.

U vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom drukčije nije određeno.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnici nemaju pravo na isplatu materijalnih prava reguliranih Kolektivnim ugovorom.

9. PLAĆE

Plaća za obavljene rad radnika

Članak 61.

Radniku za obavljene rad kod poslodavca pripada plaća te ostala primanja u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i odlukama poslodavca.



Članak 62.

Plaća se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka za prehranu radnika,
- dodatka na plaću na neprekidni radni staž u HEP-u,
- dodatka na plaću na ukupni radni staž,
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne odnosno uobičajene,
- dodatka na plaću za rad u posebnim okolnostima,
- dodatka za rad u izvanrednim okolnostima uz proglašenje elementarne nepogode,
- uvećanja plaće za rad u uvjetima rada težim od uobičajenih, a koji zahtijevaju posebne psihofizičke napore radnika,
- naknade za pogonsku pripravnost,
- varijabilni dio plaće prema Pravilniku o upravljanju radnim učinkom i nagrađivanju.

Radniku poslodavac može isplatiti i posebni stimulacijski dodatak na plaću.

Članak 63.

Sredstva za plaće i druga primanja radnika poslodavac je dužan prioritetno osigurati, neovisno o potrebnim sredstvima za obavljanje djelatnosti poslodavca.

Plaća iz članka 61. ovog Kolektivnog ugovora isplatit će se radniku i u slučaju kad poslodavac ostvaruje poslovni gubitak.

Osnovna plaća

Članak 64.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalan učinak predstavlja najniži iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti radniku na radnom mjestu određene grupe složenosti i normalnih radnih uvjeta.

Članak 65.

Osnovna plaća radnika, počevši od 1. siječnja 2018. godine do 31. prosinca 2018. godine, za poslove najnižeg stupnja složenosti izračunava se na temelju vrijednosti boda od najmanje 7,60 kn bruto i tom iznosu dodaje se 0,920 bodova po satu ostvarenog redovnog efektivnog radnog vremena za troškove prehrane.

Osnovna plaća radnika, počevši od 1. siječnja 2019. godine do 31. prosinca 2019. godine, za poslove najnižeg stupnja složenosti izračunava se na temelju vrijednosti boda od najmanje 7,75 kn bruto i tom iznosu dodaje se 0,920 bodova po satu ostvarenog redovnog efektivnog radnog vremena za troškove prehrane.

Radnik nema pravo na dodatak za troškove prehrane u slučaju hitne intervencije izvan redovnog radnog vremena.

Vrijednost boda za tekući mjesec donosi Uprava HEP-a d.d.

Članak 66.

Osnovni broj bodova za normalni radni učinak u punom radnom vremenu utvrđen je tako da se koeficijent, kojim se vrednuje pojedini posao, pomnoži s 400.

Osnovni broj bodova i koeficijent iz Ugovora o radu za pojedinog radnika, mogu se mijenjati promjenom općeg akta na način utvrđen u Zakonu o radu.

Složenost poslova vrednuje se koeficijentom od 1,00 do 6,00.

Članak 67.

Iz raspona navedenih u prethodnom članku izuzimaju se radna mjesta radnika, koji su sklopili poseban Ugovor s poslodavcem.

Za radnike s kojima je poslodavac sklopio poseban Ugovor o međusobnim pravima i obvezama, plaća se utvrđuje na način utvrđen u tom Ugovoru.

Dodatak na plaću na neprekidni radni staž u HEP-u

Članak 68.

Osnovna plaća (osnovni broj bodova) radnika povećava se za **0,15 %** za svaku godinu neprekidnog radnog staža kod poslodavca.

Dodatak na plaću na ukupni radni staž

Članak 69.

Osnovna plaća radnika iz članka 68. ovog Kolektivnog ugovora povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za **0,50** posto.

U godine radnog staža, za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka, uračunavaju se godine efektivnog rada.

Uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka

Članak 70.

Poslodavac može osnovni broj bodova radnika povećati do 20 % kada radnik izvršava poslove i radne zadatke u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne odnosno uobičajene, a do maksimalnog koeficijenta složenosti poslova **6,00**.

Odluku o ostvarivanju prava iz prethodnog stavka donosi direktor društva uz prethodnu suglasnost predsjednika Uprave HEP-a d.d.

Dodatak na plaću za rad u posebnim okolnostima

Članak 71.

Osnovna plaća radnika povećava se za rad u sljedećim posebnim okolnostima:

- za noćni rad - za 50 posto
- za prekovremeni rad - za 50 posto
- za rad subotom i nedjeljom - za 35 posto
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada - za 20 posto.

Pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim okolnostima.

Kada radnik radi na dane blagdana utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50 posto.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju najviše do 300 posto, osim što rad na dane blagdana utvrđene zakonom isključuje rad subotom i nedjeljom.

Dodatak na plaću za rad u izvanrednim okolnostima uz proglašenje elementarne nepogode

Članak 72.

Radnicima koji rade na osposobljavanju energetskih postrojenja radi žurne opskrbe potrošača kao nastupom izvanrednih okolnosti (viša sila), uz proglašenje elementarne nepogode, poslodavac će isplatiti dodatak na plaću u visini 100 % na efektivne sate rada, ostvarene u tim okolnostima.

Uvećanje plaće za rad u uvjetima rada težim od uobičajenih

Članak 73.

Radniku koji u otežanim uvjetima rada radi cijelo svoje radno vrijeme uvećava se vrijednost njegovog radnog sata, i to:

- za rad pod zemljom (tuneli, bunari i slično) - za 5 %,

a na tako uvećanu vrijednost njegovog osnovnog radnog sata obračunavaju se ostali dodaci na temelju ovog Kolektivnog ugovora.

Naknada za pogonsku pripravnost

Članak 74.

Radniku će naknada za pogonsku pripravnost radnim danom biti plaćena po satu ostvarene pogonske pripravnosti u iznosu 10 % vrijednosti njegovog radnog sata.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti u neradne dane i dane blagdana radniku pripada naknada pripravnosti u iznosu od 15 % po satu ostvarene pogonske pripravnosti vrijednosti njegovog radnog sata.

Radniku koji po rasporedu nije bio u pripravnosti, ali se na poziv koordinatora pogonske pripravnosti odazvao i sudjelovao u otklanjanju većih kvarova, ne pripada naknada za pogonsku pripravnost nego naknada za prekovremeni rad.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ne može biti u pripravnosti.

Stimulativni dodatak na plaću

Članak 75.

Sredstva za stimulativni dodatak na plaću radnika utvrđuju se na temelju godišnje mase sredstava za bruto plaće kod poslodavca.

Sredstva za stimulativni dodatak na plaću radnika iznose do 0,65 % mase sredstava za bruto plaće kod poslodavca.

Stimulativni dodatak na plaću radnika kod poslodavca uređuje se posebnom odlukom poslodavca za svaki mjesec, prema ostvarenim rezultatima rada.

Sredstva za stimulativni dodatak iz stavka 1. – 3. ovog članka - dodjeljuju se u skladu s odredbama Pravilnika o osnovama i mjerilima za raspodjelu stimulacije.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na radnike u društvima koja primjenjuju Pravilnik o upravljanju radnim učinkom i nagrađivanju radnika.

Plaća pripravnika

Članak 76.

Plaća pripravnika na određeno vrijeme i pripravnika na neodređeno vrijeme (stipendist) obračunava se u visini broja bodova za koeficijent:

- 1,7 za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III., IV. I V. stupanj),
- 2,3 za pripravnike s višom stručnom spremom odnosno stručne/sveučilišne prvostupnike/ce i stručne pristupnike (VI. stupanj),
- 2,7 za pripravnike s visokom stručnom spremom odnosno magistre struke i stručne specijaliste (VII./1 stupanj)

Naknada plaće

Članak 77.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i drugim propisima, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 78.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući i odgovarajuću novčanu vrijednost plaće u naravi), s tim da primanja koja se odnose na višemjesečno razdoblje u osnovicu za naknadu plaće ulaze u alikvotnom dijelu.

Naknada plaće za godišnji odmor neće se radnicima isplaćivati unaprijed.

Za dane blagdane utvrđene zakonom, za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, radnik ima pravo na naknadu plaće ostvarenu na temelju prosječnih sredstava isplaćenih radniku u prethodna tri mjeseca, gdje se uključuju samo sredstva osnovnih bodova (koeficijent složenosti), sredstva za neprekidni radni staž kod poslodavca, sredstva za ukupni radni staž i sredstva za troškove prehrane.

Ako smjenski radnik nije radio na državni blagdan jer po redovitom rasporedu radnog vremena nije ni trebao raditi na državni blagdan, ne ostvaruje pravo na naknadu plaće za državni blagdan iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 79.

Osnovicu za obračun naknade zbog bolovanja čini plaća isplaćena radniku u prethodnih šest mjeseci koji prethode nastupu bolovanja.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja i liječenja do 42 dana (na teret poslodavca), koju obračunava i isplaćuje poslodavac iznosi:

- 85 % od osnovice – za naknadu zbog bolesti ili povrede izvan rada, odnosno drugim Zakonom propisanim slučajevima.

Članak 80.

Radniku koji je doživio ozljedu na radu pripada naknada plaće 100 % od osnovice. Naknada plaće do isteka 18 mjeseci isplaćuje se na teret sredstava HZZO – a , a od prvog slijedećeg dana nakon isteka 18 mjeseci razlika do 100% od osnovice na teret poslodavca.

Članak 81.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 82.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 83.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.



Rok za prispjiece sredstava za plaću na račun radnika je do dvadesetog u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

U slučaju kašnjenja s isplatom plaće poslodavac je dužan isplatiti radniku zakonske zatezne kamate.

Članak 84.

Poslodavac je obvezan prigodom isplate svake plaće, naknade plaće ili otpremnine uručiti radniku pisani obračun sa svim elementima propisanim posebnim pravilnikom ministarstva nadležnog za rad.

10. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Dodatak za godišnji odmor

Članak 85.

Radnik ima pravo na dodatak za godišnji odmor u iznosu od 2.500,00 kn neto po radniku.

Dodatak za godišnji odmor iz prethodnog stavka isplaćuje se u lipnju s plaćom za svibanj i nije sastavni dio plaće.

Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos dodatka za godišnji odmor iz 1. stavka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

Članak 86.

Poslodavac će radnicima za Uskrs isplatiti u naravi iznos od 400,00 kuna neto po radniku.

Poslodavac će radnicima povodom Božića isplatiti 1.200,00 kn neto po radniku.

Isplata iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuje se u prosincu s plaćom za studeni.

Naknada troškova prijevoza

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za udaljenost do 50 km u jednom smjeru u visini troškova prijevoza javnim, odnosno gradskim prometom u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpovoljnija za poslodavca.



Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza za odlazak na intervenciju dok je u pogonskoj pripravnosti, a o načinu i isplati naknade odlučuje direktor organizacijske jedinice (radnik ima pravo na naknadu iz ovog stavka i u mjesecu u kojem se ne isplaćuje naknada za prijevoz).

Radnik svoje pravo na naknadu troškova prijevoza dokazuje ispravom o prebivalištu/uobičajenom boravištu, uz predočenje mjesečne karte ili potvrde o cijeni mjesečne karte, ovjerene žigom i potpisom ovlaštene osobe prijevoznika.

Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz (primijeniti visine i zone u matičnoj organizacijskoj jedinici).

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se unatrag i isplaćivat će se za 11 mjeseci u kalendarskoj godini, zajedno s plaćom i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi. U mjesecu kolovozu radniku neće biti isplaćena naknada za prijevoz.

Radnik kojemu je prebivalište izvan mjesta rada, ima pravo na naknadu troškova prijevoza prema cijeni mjesečne karte u međumjesnom prijevozu i na naknadu prema cijeni mjesečne karte u mjesnom prijevozu u mjestu rada. Iznimno, ukoliko su mjesečnom ili godišnjom kartom pokriveni mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), radnik ne ostvaruje pravo na mjesni javni prijevoz.

Za svaku promjenu cijene prijevoza iz prethodnih stavaka, radnik mora poslodavcu predočiti potvrdu. Poslodavac ne odgovara za posljedice nedostavljanja promjena cijena mjesečnih karata na vrijeme.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza za vrijeme korištenja bolovanja dužeg od 42 dana kao i od prvog dana početka korištenja roditeljskog dopusta.

Radnik, kojemu je mjesto prebivališta/uobičajenog boravišta različito od mjesta rada, obvezan je potpisati izjavu pod materijalnom, disciplinskom i kaznenom odgovornošću da su prijavljeni podaci o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu istiniti. Radniku koji ne potpiše i poslodavcu ne dostavi izjavu, poslodavac će isplatiti naknadu troškova prijevoza samo u mjestu rada.

Poslodavac ima pravo izvidom na licu mjesta provjeriti točnost podatka o mjestu prebivališta/uobičajenog boravišta radnika. Ukoliko utvrdi da radnik ne stanuje na adresi koju je prijavio poslodavcu, te da zbog toga prima naknadu troškova prijevoza koja ga ne pripada, poslodavac će donijeti odluku o obustavi isplate naknade za troškove prijevoza, do utvrđivanja stvarnog mjesta stanovanja i prava tog radnika na



naknadu troškova prijevoza, te protiv radnika provesti postupak utvrđivanja materijalne i disciplinske odgovornosti radnika. Ukoliko smatra da je izjava radnika o mjestu prebivališta neistinita ili lažna, poslodavac može pokrenuti postupak pred nadležnim tijelima Republike Hrvatske (MUP, Porezna uprava).

Dnevnice i troškovi putovanja

Članak 88.

Radnik, koji je na temelju valjanog naloga, upućen na službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putovanju i naknadu troškova noćenja.

Službeno putovanje u zemlji je svako putovanje kada radnik, na temelju putnog naloga poslodavca, obavlja radne zadatke u mjestu koje je različito od ugovorenog mjesta rada, a poslodavac ima pravo radniku naložiti povratak i prije isteka očekivanog trajanja službenog putovanja, iako posao nije obavljen.

Trošak taksija priznaje se kao trošak službenog putovanja isključivo ako je ovlaštena osoba radnika takav trošak izričito odobrila u putnom nalogu iz opravdanih razloga (nemogućnost korištenja javnog prijevoza).

Članak 89.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se u iznosu od 170,00 kn.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuje se u visini iznosa propisanih za tijela državne uprave.

Ako je na službenom putovanju na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), neoporezivi iznos dnevnice koji se isplaćuje u novcu umanjuje se za 30 % odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Naknada za rad na terenu

Članak 90.

Ako radnik dulje od 30 dana obavlja poslove za poslodavca na terenu tj. izvan mjesta svog prebivališta, ali i izvan sjedišta organizacijske jedinice poslodavca u kojoj radi, ima pravo na terenski dodatak u iznosu od najmanje 170,00 kn po danu.



Radnik koji je upućen na terenski rad, nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište – radno mjesto postoji mogućnost redovnog svakodnevnog prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima poslodavca ili sredstvima javnog prometa.

Članak 91.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30 posto.

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20 posto.

Radnik kojemu je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.

Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 92.

Ako poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište organizacijske jedinice poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, takav radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u iznosu do najviše 1.750,00 kn mjesečno.

Ako je radniku osiguran smještaj ili cjelodnevna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjit će se za 25 %, a ako je radniku osiguran smještaj i cjelodnevna prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjit će se za 50 %.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog prebivališta, poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Članak 93.

Pravo na ostvarivanje terenskog dodatka i naknade za odvojeni život od obitelji međusobno se isključuju.

Naknada za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe

Članak 94.

Ukoliko radnik prema nalogu koristi svoj automobil u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u iznosu koji je neoporeziv prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnik nema obvezu korištenja svog automobila u službene svrhe.

Otpremnina prigodom odlaska u mirovinu

Članak 95.

Prigodom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na neto otpremninu u iznosu 1/8 bruto prosječne mjesečne plaće radnika ostvarene za zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a za svaku navršenu godinu neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

U prosječnu mjesečnu plaću iz prethodnog stavka kao osnovicu za izračun otpremnine ne ulaze primici u naravi i materijalna prava radnika, s tim da primanja koja se odnose na višemjesečno razdoblje u osnovicu za izračun otpremnine ulaze u alikvotnom dijelu.

Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine bio na bolovanju, u osnovicu za izračun otpremnine ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio (osnovni bodovi, dodatak za topli obrok, dodatak na ukupni radni staž, dodatak na radni staž kod poslodavca).

Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom, te je primao neke druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan), u osnovicu za izračun otpremnine ulaze i te naknade plaće.

U osnovicu za izračun otpremnine za radnike koji rade nepuno radno vrijeme ulazi plaća koju bi radnik ostvario za puno radno vrijeme.

Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine bio na neplaćenom dopustu u osnovicu za izračun otpremnine ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio (osnovni bodovi, dodatak za topli obrok, dodatak na ukupni radni staž, dodatak na radni staž kod poslodavca).



Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio puno radno vrijeme zbog neopravdanih razloga u osnovicu za izračun otpremnine ulazi isplaćena plaća za redovan rad i za druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan). Radnik nema pravo na isplatu naknade za neopravdani izostanak, te stoga naknada ne ulazi u izračun osnovice za otpremninu.

Nagrada za dugogodišnji rad kod poslodavca

Članak 96.

Radnici stječu pravo na nagradu za dugogodišnji rad kod poslodavca nakon:

- 10 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 1.500,00 kn neto,
- 15 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 2.000,00 kn neto,
- 20 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 2.500,00 kn neto,
- 25 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 3.000,00 kn neto,
- 30 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 3.500,00 kn neto,
- 35 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 4.000,00 kn neto,
- 40 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 5.000,00 kn neto,
- 45 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu 5.500,00 kn neto.

Ako radnik stekne pravo na nagradu za dugogodišnji rad kod poslodavca za vrijeme mirovanja radnog odnosa, poslodavac će mu nagradu isplatiti po povratku na rad, tj. po prestanku mirovanja.

Dar djeci radnika

Članak 97.

Prigodom božićnih blagdana radnicima se isplaćuje novčani iznos ili daje dar u iznosu od najmanje 600,00 kn neto za svako dijete do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti).



Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka imaju samo ona djeca za koju radnik kod poslodavca ostvaruje pravo na poreznu olakšicu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na dar iz stavka 1. imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do navršenih 15 godina.

Jednokratna potpora za rođenje djeteta

Članak 98.

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu za rođenje djeteta u iznosu od od 3.326 kn neto.

Pravo na jednokratnu potporu iz prethodnog stavka ima i radnik koji je posvojio dijete, o čemu je dužan priložiti odgovarajuću dokumentaciju.

U slučaju da oba roditelja rade kod poslodavaca na koje se primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor, pravo na potporu za rođenje odnosno posvojenje djeteta iz prethodnih stavaka ima samo jedan roditelj.

Izvanredne pomoći

Članak 99.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika, u iznosu od 15.500,00 kn neto,
- smrti supruga/supruge ili životnog partnera/ice te djeteta radnika u iznosu od 5.000,00 kn neto,
- smrti roditelja radnika, u iznosu od 3.000,00 kn neto,
- ostvarenog prava na invalidsku mirovinu ili prava na profesionalnu rehabilitaciju temeljem pravomoćnog rješenja HZMO, u iznosu od 2.500,00 kn neto (po istom rješenju moguće je ostvariti pravo samo na jednu izvanrednu pomoć)
- neprekidnog bolovanja duljeg od 180 dana, u iznosu od 3.500,00 kn neto (jedanput u kalendarskoj godini; pravo na naknadu ne pripada radniku/ci na roditeljskom/roditeljskom dopustu),
- radniku/ci za vrijeme korištenja roditeljskog/roditeljskog dopusta pripada pravo na pomoć kako slijedi:

1. za navršenih prvih šest mjeseci korištenja dopusta od rođenja djeteta - u iznosu od 3.500,00 kn neto
2. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih šest do devet mjeseci života djeteta - u iznosu od 3.500,00 kn neto
3. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih devet do dvanaest mjeseci života djeteta - u iznosu od 3.500,00 kn neto
4. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih dvanaest do osamnaest mjeseci života djeteta - u iznosu od 3.500,00 kn neto
5. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih osamnaest do dvadesetičetiri mjeseca života djeteta - u iznosu od 3.500,00 kn neto
6. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih dvadesetičetiri do trideset mjeseci života djeteta - u iznosu od 3.500,00 kn neto
7. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih trideset do tridesetišest mjeseci života djeteta - u iznosu od 3.500,00 kn neto

Ukoliko se rokovi iz rješenja o korištenju roditeljskog dopusta izdanog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje ne podudaraju s rokovima iz st. 1. al. 6. zbog različitog načina računanja rokova, za ostvarivanje prava na pomoć uzima se u obzir rok povoljniji za radnika/cu

Članak 100.

Rok za isplatu naknada i drugih materijalnih prava radnika je 30 dana od dana stjecanja, odnosno od dana utvrđivanja prava.

11. OSIGURANJE

Članak 101.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti i to u skladu sa Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za ove slučajeve:

- smrti zbog nezgode,
- smrti zbog bolesti,
- trajne nesposobnosti zbog nezgode.

Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti sindikat, te mu dostaviti kopiju ugovora.

Članak 102.

Poslodavac će donijeti odluku o sklapanju ugovora o dopunskom zdravstvenom osiguranju radnika sukladno važećim propisima, a prije isteka ranije sklopljenih ugovora o dopunskom zdravstvenom osiguranju.

Radnici koji se prvi put zapošljavaju kod poslodavca, člana Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede, ostvaruju pravo na dopunsko zdravstveno osiguranje od prvog dana u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem je zasnovan radni odnos.

12. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 103.

Prava i obveze radnika koji stvori inovaciju i poslodavca, regulirat će se posebnim pravilnikom.

13. SOLIDARNOST

Članak 104.

Radnik kojem do prestanka ugovora o radu po osnovu članka 112. točka 4. Zakona o radu (65 godina života i 15 godina mirovinskog staža) nedostaje 5 (pet) godina, zadržava do prestanka ugovora o radu, najmanje plaću na temelju koeficijenta radnog mjesta za koje je imao sklopljen ugovor o radu u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Članak 105.

Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu imaju pravo na:

- puni iznos troškova za prijevoz,
- nagradu za dugogodišnji rad kod poslodavca (prema uvjetima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom),
- izvanrednu pomoć (prema uvjetima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom),
- puni iznos dodatka za godišnji odmor,
- puni iznos isplate povodom Božića i Uskrsa,
- puni iznos dodatka na plaću za neprekidni radni staž kod poslodavca,
- puni iznos dodatka na plaću na ukupni radni staž,
- puni iznos dodatka za prehranu.

14. DOBROVOLJNI MIROVINSKI FOND

Članak 106.

Stranke ovog ugovora su suglasne da je poslodavac pokrovitelj Dobrovoljnog mirovinskog fonda HEP grupe.

Članak 107.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku koji potpiše pristupnicu i postane aktivni član fonda:

- jednokratno uplatiti iznos od 400,00 kn neto, na ime i osobni račun radnika;
- na osobno uplaćena sredstva radnika uplaćivati i poticajna sredstva u iznosu od 25 % radnikovog uplaćenog doprinosa na osobnom računu, a godišnje najviše 1200,00 kn neto.

15. PRESTANAK I ANEKSI UGOVORA O RADU

Članak 108.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli o nastavku radnog odnosa,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 109.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 110.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika,
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 111.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 112.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisanim putem upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Pisano upozorenje iz stavka 1. ovoga članka prestaje važiti istekom 2 godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu (pisanim putem ili usmeno na zapisnik), osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 113.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od mjesec dana, ne navodeći za to razlog.

Članak 114.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 115.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja ovim Kolektivnim ugovorom propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 116.

Ugovor o radu se može izvanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 117.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik i način dostave otkaza

Članak 118.

Otkaz mora imati pisani oblik i biti obrazložen uz navođenje zakonske odredbe na kojoj se zasniva.

Otkaz se radniku dostavlja neposrednom predajom radniku na radnom mjestu uz obvezno osiguranje dokaza da je otkaz dostavljen.

Osigurati dokaz o dostavi otkaza može se na način da radnik na primjerku otkaza, koji ostaje u nadležnoj kadrovskoj službi, potpisom uz datum potvrdi dostavu otkaza.

U slučaju nemogućnosti neposredne predaje i osiguranja dokaza o dostavi otkaza na način opisan u stavku 3. ovog članka, radniku se otkaz može dostaviti i putem pošte preporučenom pošiljkom s povratnicom, a na adresu koju je posljednju prijavio u matičnoj kadrovskoj službi.

U slučaju nemogućnosti dostave poštom ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči organizacijske jedinice radnika.

Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok

Članak 119.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- jedan mjesec, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 120.

Radniku poslodavac može istodobno uz otkaz ugovora predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava počinje teći od dana kada se radnik izjasnio poslodavcu o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 121.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na neto otpremninu u iznosu 60 % bruto prosječne mjesečne plaće radnika ostvarene za zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a za svaku navršenu godinu neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

U prosječnu mjesečnu plaću iz prethodnog stavka kao osnovicu za izračun otpremnine ne ulaze primici u naravi, stimulativni dodatak na plaću, materijalna prava radnika, povećanje osnovnog broja bodova temeljem članka 70. ovog Kolektivnog ugovora te temeljem stimulativnog nagrađivanja članova timova i isplate prema Pravilniku o upravljanju radnim učinkom i nagrađivanju radnika, s tim da primanja koja se odnose na višemjesečno razdoblje u osnovicu za izračun otpremnine ulaze u alikvotnom dijelu.

Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine bio na bolovanju, u osnovicu za izračun ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio (osnovni bodovi, dodatak za topli obrok, dodatak na ukupni radni staž, dodatak na radni staž kod poslodavca).

Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim



ugovorom, te je primao neke druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan), u osnovicu za izračun otpremnine ulazi i te naknade plaće.

U osnovicu za izračun otpremnine za radnike koji rade nepuno radno vrijeme ulazi plaća koju bi radnik ostvario za puno radno vrijeme.

Radniku koji je u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine bio na neplaćenom dopustu u osnovicu za izračun otpremnine ulazi plaća koju bi radnik ostvario da je radio (osnovni bodovi, dodatak za topli obrok, dodatak na ukupni radni staž, dodatak na radni staž kod poslodavca).

Radniku koji u mjesecima koji ulaze u osnovicu za izračun otpremnine nije radio puno radno vrijeme zbog neopravdanih razloga u osnovicu za izračun otpremnine ulazi isplaćena plaća za redovan rad i za druge naknade plaće (za godišnji odmor, plaćeni dopust, državni blagdan). Radnik nema pravo na isplatu naknade za neopravdani izostanak, te stoga naknada ne ulazi u izračun osnovice za otpremninu.

Prestankom ugovora o radu u smislu stavka 1. smatra se prestanak radnog odnosa kod poslodavca.

Članak 122.

Radniku starijem od šezdeset i tri godine i šest mjeseci poslodavac ne može otkazati ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

Aneksi ugovoru o radu

Članak 123.

U slučaju potrebe obavljanja poslova privremeno odsutnog radnika, radnik je po pisanom nalogu svog neposrednog rukovoditelja dužan obavljati te poslove.

Članak 124.

Ako potreba za obavljanjem poslova privremeno odsutnog radnika traje dulje od 20 radnih dana obračunskog razdoblja, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu, ako je to za radnika povoljnije.

Za obavljanje poslova drugog radnog mjesta u trajanju do 20 radnih dana, poslodavac mora radniku izdati pisani nalog, a radnik zadržava svoju plaću.

16. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 125.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima određenim Zakonom o radu.

Članak 126.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća utvrđene u Zakonu o radu.

Nakon utemeljenja radničkog vijeća kod poslodavca, sindikalni povjerenik iz članka 153. Zakona o radu obavljat će poslove u skladu sa svojim ugovorom o radu, dok će svoje sindikalne aktivnosti provoditi tako da se ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Članak 127.

Radnici sudjeluju u odlučivanju u pravilu po organizacijskim jedinicama trgovačkih društava članova Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede, kojima je osnivač HEP d.d., na razini ovlaštenja osoba za odlučivanje u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika u prvom stupnju odlučivanja.

Članak 128.

Članu radničkog vijeća za vrijeme obnašanja dužnosti, u trajanju sukladno sklopljenom sporazumu radničkog vijeća s poslodavcem, pripada naknada plaće kao da je radio.

17. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 129.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod poslodavca ne smije biti sprječavana niti ometana ako djeluje u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 130.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikate kod poslodavca u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom, i statutom sindikata.

Članak 131.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod poslodavca.

Članak 132.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

Članak 133.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega izčlane.

Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s ratificiranim međunarodnim konvencijama, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 134.

Poslodavac se obvezuje da će registriranim sindikatima u Hrvatskoj elektroprivredi, vodeći računa o broju članova pojedinog sindikata, o svom trošku osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- uredske prostorije, te raspoložive prostorije za održavanje sastanaka,
- uporabu telefona i telefaksa,
- umnožavanje dokumenata nužnih za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarenja prava radnika,

-
- obračun i ubiranje sindikalne članarine i prosljeđivanje na račun sindikata, obustavu sindikalnih i ostalih kredita uredno obračunatih od sindikata.

Poslodavac će snositi troškove za članove sindikata (putni nalozi) radi prisustvovanja:

- sastancima koje organizira poslodavac,
- sastancima pregovaračkih timova na izradi Kolektivnog ugovora,
- sjednicama Zajedničke komisije koja će tumačiti odredbe Kolektivnog ugovora.

Članak 135.

Poslodavac se obvezuje da će registriranim sindikatima u nižim organizacijskim dijelovima-podružnicama, vodeći računa o broju članova, osigurati sljedeće uvjete:

- raspoložive prostorije za održavanje sastanaka,
- uporabu telefona i telefaksa,
- nesmetano korištenje oglasnih ploča,
- umnožavanje dokumenata za aktivnost podružnice,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine te automatizmom prosljeđivati ugovorene postotke na centralni račun sindikata i račun podružnice, obustavu sindikalnih i ostalih kredita uredno obračunatih od podružnice.

Članak 136.

Povreda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti, smatra se povredom na radu kod poslodavca.

Za odlazak na sindikalni put, poslodavac sindikalnom povjereniku mora izdati putni nalog, ali bez priznavanja prava na troškove putovanja i dnevnice.

Članak 137.

Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.



Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik mora svoje pravo iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata, koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 138.

Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

Sindikati se obvezuju da će pisanim putem izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku od pet dana od dana imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

Sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika na svakih 500 svojih članova kod poslodavaca, članova Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede.

Sindikalni povjerenik iz stavka 3. ovog članka obavlja svoje aktivnosti u radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Sindikalnom povjereniku, za vrijeme obavljanja te dužnosti i godinu dana nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti na drugo radno mjesto,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Članak 139.

Sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je poslodavcu dostaviti fotokopiju rješenja o svom upisu u Registar udruga.

Sindikat, koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, a koji je ujedno i udruga više razine, obavezan je poslodavcu dostaviti fotokopiju rješenja o upisu u Registar udruga za sve sindikate članove udruge više razine.

Sindikat, koji je stranka ovog Ugovora, obavezan je poslodavcu dostaviti točne podatke o broju članova.

18. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELA SOCIJALNOG MIRA

Članak 140.

Stranke ovog Kolektivnog ugovora sporazumno utvrđuju da će se svaki međusobni kolektivni radni spor rješavati sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 141.

Za vrijeme primjene i trajanja ovog Kolektivnog ugovora stranke utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije.

19. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 142.

Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima koji je donio poslodavac uz prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 143.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 142. obavlja tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

20. PRAVO NA ŠTRAJK

Članak 144.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.

Radnik ima pravo odazvati se pozivu sindikata na štrajk.

Članak 145.

Sindikata će se suzdržavati od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Kolektivnog ugovora uredno ispunjavaju.

Obveza socijalnog mira vrijedi do započinjanja novih kolektivnih pregovora.

Članak 146.

U organiziranju i provedbi štrajka sindikat je dužan pridržavati se odredbi važećih propisa.

21. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 147.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2019. godine, a stupa na snagu i primjenjuje se od 01. siječnja 2018. godine.

Članak 148.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih propisa, te Pravilnika o radu i drugih općih akata poslodavca.

Pod pojmom „neprekidni radni odnos/neprekidni radni staž kod poslodavca“ smatra se neprekidni radni odnos kod poslodavaca članova Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede i njihovih prednika i kod poslodavca Hrvatskog operatora prijenosnog sustava d.o.o.

Pojam “neprekidnog radnog odnosa/neprekidnog radnog staža kod poslodavca” tumači se na način da se radnicima eventualna razdoblja mirovanja radnog odnosa ubrajaju u njegovo trajanje.

Članak 149.

Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog izmjene ili dopune ovog Kolektivnog ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Prijedlog izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora, koji je odbijen, ne može se ponoviti prije protoka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 150.

Ovaj Kolektivni ugovor ne može se otkazati.



Članak 151.

Stranke će najmanje 90 dana prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Kolektivni ugovor započeti pregovore o sklapanju novog Ugovora.

Stranke su suglasne da će se, u slučaju da novi Kolektivni ugovor nije sklopljen prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Kolektivni ugovor, odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati još najduže tri mjeseca nakon proteka vremena na koje je sklopljen, odnosno do 31. ožujka 2020. godine.

Članak 152.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi povećanje visine iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, odnosno utvrditi pojedina materijalna prava radnika, koja nisu predviđena ovim Kolektivnim ugovorom (rekreacija i odmor radnika, osiguranje radnika, stipendiranje djece umrlih radnika, pomoć umirovljenicima, nagradu radnicima za uspješno poslovanje i sl.).

Poslodavac će prije utvrđivanja pojedinih materijalnih prava radnika, a koja nisu predviđena ovim Kolektivnim ugovorom, od sindikata potpisnika ovog Kolektivnog ugovora zatražiti mišljenje te ga izvijestiti o donesenoj odluci.

Članak 153.

Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 154.

Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će Zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.

U Zajedničku komisiju iz prethodnog stavka Udruga poslodavaca Hrvatske elektroprivrede imenuje tri (3) člana, a sindikati isto toliko članova.

Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi put najkasnije u roku od devedeset dana od dana sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.

Udruga će sazvati prvi sastanak Zajedničke komisije na kojem će se konsenzusom donijeti Poslovnik o njezinom radu.

Zajednička komisija iz stavka 1. ovog članka sastajat će se najmanje jednom u tri mjeseca.

Članak 155.

Stranke utvrđuju da je sindikat, koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, prije njegovog potpisivanja poslodavcu predočio dokumente koji mu daju ovlaštenja da bude stranka ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 156.

Ovaj Kolektivni ugovor sklopljen je u deset primjeraka, od kojih svaki sindikat zadržava po dva primjerka, Udruga poslodavaca četiri primjerka, dok se dva dostavljaju Ministarstvu rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske.

ZA UDRUGU POSLODAVACA HRVATSKE ELEKTROPRIVREDE:

Perica Jukić, predsjednik Udruge



Udruga poslodavaca Hrvatske elektroprivrede
Zagreb, Ulica grada Vukovara 37

ZA SINDIKATE:

Hrvatski elektrogospodarski sindikat - HES

Tomislav Kovačević



Nezavisni sindikat radnika Hrvatske elektroprivrede –
NSRHEP

Sonja Mikulić

