

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

i

SINDIKATI:

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

na temelju članaka 192. do 196. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i odredbi Zakona o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata (Narodne novine 93/14, 26/15)

sklopili su u Zagrebu, dana 23. prosinca 2025. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HRVATSKU ELEKTROPRIVREDU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili 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.

II. 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 burzi rada INFOHEP-a.

Premještanje radnika na druga radna mjesta provodi se temeljem internog oglasa na razini organizacijske jedinice.

Premještanje radnika provodi se u skladu s Uputom poslodavca o premještanju radnika.

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između poslodavca i radnika, u pisanom obliku s obveznim sadržajem utvrđenim Zakonom o radu.

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.

Poslodavac je dužan radnike uputiti na liječničke preglede za vrijeme radnog vremena radnika te se vrijeme obavljanja liječničkog pregleda smatra radnim vremenom. Ako je radnik upućen na liječnički pregled izvan radnog vremena, vrijeme provedeno na pregledu smatra se prekovremenim radom.

Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se obaviti 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 na zamolbu radnika, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, obavljaju na izdvojenom mjestu rada, kod kuće u sljedećim slučajevima:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu
4. invalidu domovinskog rata
5. 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.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 15.

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

U sklopu sistematskih zdravstvenih pregleda iz stavka 1. ovog 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 urotakta, 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.

Na dan sistematskog zdravstvenog pregleda radnik ima pravo biti odsutan s posla uz naknadu plaće kao da je radio.

Članak 16.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i znanstvenim dostignućima, u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu na radu 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 s 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 za zaštitu na radu u svim organizacijskim jedinicama gdje to zahtijevaju uvjeti rada u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu na radu 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 za zaštitu na radu, poslodavac se obvezuje:

- osigurati uvjete i potrebna sredstva, a osobito omogućiti povjereniku: najmanje 4 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.

IV. 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 2 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 najduže 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 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 registriranoj 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.

V. 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 najduže 6 mjeseci. Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže, ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan (osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust), u kojem se slučaju trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnoga rada ne može biti duže od 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 1 tjedan.

VI. 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.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 31.

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

Članak 32.

Radni odnos s pripravnikom zasniva se ugovorom o radu na određeno vrijeme, odnosno na neodređeno vrijeme s pripravnikom stipendistom.

Članak 33.

Pripravnički staž traje:

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

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

Članak 34.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalan rad izrađuje mentor.

Mentora imenuje poslodavac, s tim da mentor mora imati najmanje jednak stupanj stručne spremlje određene vrste zvanja koju ima pripravnik.

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

Za vrijeme trajanja programa osposobljavanja pripravnika, mentoru se osnovni broj bodova povećava za 20%, neovisno o broju pripravnika koje mentor prati, a do maksimalnog koeficijenta složenosti poslova 6,00.

Članak 35.

Prije isteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni /pripravnički ispit.

VII. 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 pripralni 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 pripralni.

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 5 radnih dana, a za radnike koji rade na poslovima planiranja rada tržišta za dan unaprijed, radni tjedan može trajati 7 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 12 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 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 6 mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Poslodavac je dužan pismeno obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu najmanje 7 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 22,00 sati i 6,00 sati idućega dana.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 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 sati 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 u smjenskom radu nejednako raspoređeno, ukupan fond radnih sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od 4 mjeseca.

Pod pojmom „razdoblja od 4 mjeseca“ iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se kontinuirano razdoblje rada radnika koje nije vezano uz kalendarsku godinu te se u njega ne uračunavaju razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac je dužan tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

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.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 50 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Za radnike koji rade na poslovima planiranja rada tržišta za dan unaprijed i kojima radni tjedan traje 7 radnih dana, radno vrijeme može biti nejednako raspoređeno te radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac je dužan tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Članak 42.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 prijeke 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 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, a iznimno za radnike koji rade na osposobljavanju energetske postrojenja radi žurne opskrbe potrošača kod nastupa izvanrednih okolnosti (viša sila) ili kod proglašenja elementarne nepogode, prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati duže od 180 sati, ali ne smije trajati duže od 250 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 43.

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

Članak 44.

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.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 45.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, koji ne može biti u prva 3 sata nakon početka rada, niti u zadnja 2 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 2 uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 46.

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 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 stanku, odlukom će utvrditi koja su to konkretno radna mjesta.

Ako smjena traje 8 sati radnik ima pravo na stanku od 30 minuta. Radnik kojem smjena traje 12 sati ima pravo na stanku u trajanju od 45 minuta.

Vrijeme trajanja stanke, za radnike koji nisu u mogućnosti iskoristiti svoje pravo na stanku, 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 47.

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 53. 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.

U slučaju premještanja radnika između poslodavaca članova Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnika prenosi se na novog poslodavca.

Članak 48.

Trajanje 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 49.

Ovisno o radnom stažu (utvrđenom na posljednji dan u tekućoj kalendarskoj godini), godišnji odmor radnika uvećava se za 1 radni dan za svaku drugu godinu efektivnog radnog staža evidentiranog u elektroničkom zapisu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o radnopravnom statusu ili u e- radnoj knjižici.

Članak 50.

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

Članak 51.

Ovisno o rezultatima rada radnika, na temelju prijedloga radnikovog neposrednog rukovoditelja, poslodavac će radniku uvećati godišnji odmor za najviše 3 radna dana.

Članak 52.

Ovisno o uvjetima rada godišnji odmor se uvećava za 3 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 53.

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

- radniku invalidu rada, invalidnoj osobi sa stažem s povećanim trajanjem prema propisima o mirovinskom osiguranju i radniku s tjelesnim oštećenjem (bez kumuliranja) većim od 50% – 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 ili potvrdom nadležnog tijela, a činjenicu iz stavka 1. alineja 4. potvrdom nadležnog tijela.

Radniku koji ispunjava uvjet iz stavka 1., alineja 1. – 4. zbrajaju se dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz članaka 49. – 52. i na taj zbroj dodaju dani iz stavka 1., alineja 1. – 4., sve do limita od 35 dana.

Članak 54.

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

Članak 55.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 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 2 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 roditeljski, 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 roditeljski, 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 56.

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 57.

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 godišnjeg odmora na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.

Plaćeni dopust

Članak 58.

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

- sklapanje braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenje/posvojenje djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja – 7 radnih dana
- smrti ostalih članova uže obitelji i roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera – 3 radna dana
- traženja članova obitelji nestalih u ratu – 5 radnih dana
- ozbiljnog zdravstvenog razloga supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, djeteta – 7 radnih dana
- ozbiljnog zdravstvenog razloga ostalih članova uže obitelji – 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu – 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto – 3 radna dana
- obrazovanja i usavršavanja (vezano uz posao) o vlastitom trošku – 5 radnih dana
- poziva od strane suda ili javnog bilježnika – 1 radni dan
- prilagodbe djeteta koje prvi put kreće u vrtić ili 1. razred osnovne škole – 2 radna dana
- ostalih važnih osobnih potreba – 1 radni dan
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode – 2 radna dana.

Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju više od 7 radnih dana tijekom kalendarske godine, ukoliko nastupi slučaj iz alineje 3. ili 4. prethodnog stavka, a prethodno je iskoristio pravo na plaćeni dopust po nekoj od osnova iz ovog članka.

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

- sklapanje braka ili životnog partnerstva – vjenčani list/izvadak iz registra životnog partnerstva
- rođenje/posvojenje djeteta – rodni list/rješenje o posvojenju
- smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja – osmrtnica/smrti list
- smrt ostalih članova uže obitelji i roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera – osmrtnica/smrti list
- traženje članova obitelji nestalih u ratu – potvrda Ministarstva hrvatskih branitelja
- ozbiljan zdravstveni razlog supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, djeteta – potvrda liječnika primarne zdravstvene zaštite pacijenta o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga i nastupu aktualnog događaja za koji se traži plaćeni dopust
- ozbiljan zdravstveni razlog ostalih članova uže obitelji – potvrda liječnika primarne zdravstvene zaštite pacijenta o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga i nastupu aktualnog događaja za koji se traži plaćeni dopust
- selidba u istom mjestu – potvrda MUP-a o promjeni prebivališta ili boravišta
- selidba u drugo mjesto – potvrda MUP-a o promjeni prebivališta ili boravišta
- obrazovanje i usavršavanje (vezano uz posao) o vlastitom trošku – potvrda obrazovne ustanove
- poziv od strane suda ili javnog bilježnika – poziv suda ili javnog bilježnika
- prilagodba djeteta koje prvi put kreće u vrtić ili 1. razred osnovne škole – potvrda vrtića ili škole i potvrda s portala e-Građani (e-potvrda)
- ostale važne osobne potrebe – nije potrebno navesti razlog i dokumentirati
- otklanjanje posljedica elementarne nepogode- odluka o proglašenju elementarne nepogode za mjesto prebivališta/boravišta i dokaz o prebivalištu/boravištu.

Pod pojmom član uže obitelji iz stavka 1. i 3., alineja 4. i 7. ovog članka podrazumijevaju se članovi uže obitelji u smislu odredbi Zakona o radu.

Status izvanbračne zajednice i neformalnog životnog partnerstva utvrđuje se u izvanparničnom sudskom postupku.

Radnik koristi plaćeni dopust jednokratno, uzastopno, osim u slučaju iz alineja 6., 7. i 10. stavka 1. ovog članka te isključivo u vrijeme nastupa okolnosti/događaja na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust što u slučaju dvojbe procjenjuje poslodavac.

Članak 59.

Darivatelj krvi za svako darivanje krvi ima pravo na 2 uzastopna radna dana plaćenog dopusta koji mora iskoristiti u roku od 6 mjeseci od dana darivanja krvi, a u skladu s radnim obvezama.

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

Darivatelji krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju imaju pravo na 1 radni dan plaćenog dopusta koji mora iskoristiti u roku od 6 mjeseci od dana darivanja krvnog sastojka, a u skladu s radnim obvezama.

Radniku se plaćeni dopust iz ovog članka odobrava na njegov osobni pisani zahtjev uz koji je dužan priložiti potvrdu o darivanju krvi, a za darivanje iz stavka 3. ovog članka i odgovarajući poziv ovlaštene ustanove upućen osobno darivatelju.

Članak 60.

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

Neplaćeni dopust

Članak 61.

Poslodavac može radniku iznimno, na njegovu pisanu i obrazloženu molbu, odobriti neplaćeni dopust najduže do 12 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.

Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom drukčije nije određeno.

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

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 62.

Poslodavac će radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi radnik se ne odjavljuje iz obveznih osiguranja prema posebnim propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 63.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla 1 dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog, hitnog i neplaniranog obiteljskog razloga uzrokovano bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik može koristiti na način da jedan dan ode ranije s posla, da dođe kasnije na posao ili da izostane cijeli dan s posla o čemu mora obavijestiti neposrednog voditelja/ ovlaštenu osobu.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Za vrijeme odsutnosti s posla, radnik ima naknadu plaće kao da je radio.

IX. PLAĆE

Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 64.

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

Članak 65.

Plaća se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
- dodatka za prehranu radnika
- dodatka na plaću na neprekidni radni odnos kod poslodavca
- 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
- ostalih primitaka, koja se odnose na primanja u naravi i drugi dohodak.

Radniku poslodavac može isplatiti i posebni stimulativni dodatak na plaću.

Članak 66.

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

Plaća iz članka 64. ovog Kolektivnog ugovora isplatit će se radniku i u slučaju kad poslodavac ostvaruje poslovni gubitak.

Osnovna plaća

Članak 67.

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 68.

Osnovna plaća radnika, počevši od 1. siječnja 2026. godine do 31. prosinca 2026. godine, izračunava se na temelju vrijednosti boda od najmanje 1,68988 EUR 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 2027. godine do 31. prosinca 2027. godine, izračunava se na temelju vrijednosti boda od najmanje 1,79127 EUR 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.

Članak 69.

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 70.

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 odnos u kod poslodavca

Članak 71.

Osnovna plaća (osnovni broj bodova) radnika povećava se za 0,2 % za svaku godinu neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Dodatak na plaću na ukupni radni staž

Članak 72.

Osnovna plaća radnika iz članka 71. ovog Kolektivnog ugovora povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,50%.

U godine radnog staža, za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka, uračunavaju se godine efektivnog rada evidentiranog u elektroničkom zapisu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o radnopravnom statusu ili u e- radnoj knjižici.

Uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka

Članak 73.

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 74.

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

- za noćni rad – za 50%
- za prekovremeni rad – za 50%
- za rad subotom – za 35%
- za rad nedjeljom – za 50%
- za rad u drugoj smjeni– za 20%

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%.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju najviše do 300%, 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 75.

Radnicima koji rade na osposobljavanju energetskih postrojenja radi žurne opskrbe potrošača kod nastupa 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.

Dodatak na plaću za rad u izvanrednim okolnostima uz proglašenje elementarne nepogode potrebno je isplatiti radnicima za cijelo vrijeme trajanja izvanrednih okolnosti od dana kad se dogodila elementarna nepogoda (koja mora biti proglašena) do završetka izvanrednih okolnosti, a trajanje izvanrednih okolnosti utvrđuje ovlaštena osoba organizacijske jedinice.

Ako se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih okolnosti i izvanrednih okolnosti uz proglašenje elementarne nepogode, dodaci se kumuliraju i ne primjenjuje se ograničenje dodataka do 300% iz članka 74. stavka 4. ovog Kolektivnog ugovora.

Uvećanje plaće za rad u uvjetima rada težim od uobičajenih

Članak 76.

Radniku koji u otežanim uvjetima rada (rad pod zemljom -tuneli, bunari i slično) radi cijelo svoje radno vrijeme uvećava se vrijednost njegovog radnog sata za 5%, a na tako uvećanu vrijednost njegovog osnovnog radnog sata obračunavaju se ostali dodaci na temelju ovog Kolektivnog ugovora.

Radniku koji obavlja rad pod naponom, za efektivne radne sate odrađene u tim okolnostima uvećava se vrijednost njegovog radnog sata za 50%, a na tako uvećanu vrijednost njegovog osnovnog radnog sata obračunavaju se ostali dodaci na temelju ovog Kolektivnog ugovora.

Radniku koji obavlja rad na visini, za efektivne radne sate odrađene u tim okolnostima uvećava se vrijednost njegovog radnog sata za 20%, a na tako uvećanu vrijednost njegovog osnovnog radnog sata obračunavaju se ostali dodaci na temelju ovog Kolektivnog ugovora.

Ako se rad radnika obavlja istodobno pod naponom i na visini, dodaci se ne kumuliraju te se primjenjuje uvećanje za rad pod naponom.

Naknada za pogonsku pripravnost

Članak 77.

Radniku će naknada za pogonsku pripravnost radnim danom biti plaćena po satu ostvarene pogonske pripravnosti u iznosu 20% vrijednosti njegovog radnog sata.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti u neradne dane i dane blagdana radniku pripada naknada za pripravnost u iznosu od 25% po satu ostvarene pogonske pripravnosti vrijednosti njegovog radnog sata.

Poslodavac mora donijeti pisanu Odluku s imenima radnika za koje predviđa pripravnost u sljedećem mjesecu te ju mora dostaviti radniku i nadležnoj službi za obračun plaća. U slučaju da mu poslodavac ne dostavi Odluku, radnik nije dužan biti u pripravnosti.

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.

Smjenski radnik ne može biti u pripravnosti.

Stimulativni dodatak na plaću

Članak 78.

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.

Plaća pripravnika

Članak 79.

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

- 1,70 za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III., IV. i V. stupanj),
- 2,30 za pripravnike s višom stručnom spremom odnosno stručne/sveučilišne prvostupnike i stručne pristupnike (VI. stupanj),
- 2,70 za pripravnike s visokom stručnom spremom odnosno magistre struke i stručne specijaliste (VII./1 stupanj).

Nakon položenog pripravnčkog ispita plaća radnika obračunava se u visini broja bodova za koeficijent:

- 2,00 za radnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III., IV. i V. stupanj),
- 2,50 za radnike s višom stručnom spremom odnosno stručne/sveučilišne prvostupnike i stručne pristupnike (VI. stupanj),
- 2,90 za radnike s visokom stručnom spremom odnosno magistre struke i stručne specijaliste (VII./1 stupanj).

Naknada plaće

Članak 80.

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

Članak 81.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 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 blagdana 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 3 mjeseca, gdje se uključuju samo sredstva osnovnih bodova (koeficijent složenosti), sredstva za neprekidni radni odnos kod poslodavca, sredstva za ukupni radni odnos i sredstva za troškove prehrane.

Iznimno, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 100% prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca.

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 stavka 3. ovog članka.

Članak 82.

Naknada plaće tijekom privremene nesposobnosti za rad određuje se od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće.

Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad do 42 dana koja se isplaćuje na teret poslodavca i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog njege djeteta do 18 godina starosti do 42 dana, iznosi 85% od osnovice, a obračunava ju i isplaćuje poslodavac.

Članak 83.

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 sljedećeg dana nakon isteka 18 mjeseci razlika do 100% od osnovice na teret poslodavca.

Članak 84.

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

Članak 85.

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 86.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za prispjeće sredstava za plaću na račun radnika je do 15.-og u tekućem mjesecu za prethodni mjesec. U slučaju kašnjenja s isplatom plaće poslodavac je dužan isplatiti radniku zakonske zatezne kamate.

Članak 87.

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

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 88.

Radnik ima pravo na dodatak za godišnji odmor u iznosu od 700 EUR 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.

Radnik kojem je radni odnos prestao prije isplate dodatka za godišnji odmor ostvaruje pravo na isplatu razmjernog dijela dodatka za godišnji odmor samo za dane godišnjeg odmora koje je koristio prije prestanka radnog odnosa, a ne i za dane godišnjeg odmora za koje mu je isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor.

Članak 89.

Poslodavac će radnicima za Uskrs isplatiti u naravi iznos od 133 EUR neto po radniku.

Poslodavac će radnicima za Dan HEP-a (28. kolovoza), na ime nagrade za radne rezultate, isplatiti 700 EUR neto po radniku.

Isplata iz prethodnog stavka isplaćuje se u rujnu s plaćom za kolovoz.

Poslodavac će radnicima povodom Božića, na ime nagrade za radne rezultate, isplatiti 500EUR neto po radniku.

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

Poslodavac će radnicima isplaćivati i dodatnu novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 100 EUR neto po radniku, mjesečno, zajedno s plaćom.

Naknada troškova prijevoza

Članak 90.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu od 0,19 EUR po prijednom kilometru za dnevni dolazak i odlazak od adrese stanovanja do adrese mjesta rada, a koja udaljenost se utvrđuje pomoću kartografske podloge Google Maps kao najkraća automobilska ruta na izravnoj relaciji od adrese stanovanja do adrese mjesta rada radnika neovisno o stanju na cestama, s time da ukupna isplaćena naknada ne može prelaziti iznos od 320 EUR (neto) mjesečno.

Radnik svoje pravo na naknadu troškova prijevoza prema stavku 1. ovog članka dokazuje ispravom o prebivalištu/uobičajenom boravištu te potpisanom izjavom iz stavka 10. ovog članka.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla samo za dane radnikove nazočnosti na radu, odnosno radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dane godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, za dane kada obavlja poslove na izdvojenom mjestu rada te i za druge dane kad radnik nije u obvezi dolaska na posao.

Na dan sistematskog zdravstveno pregleda i na dan liječničkog pregleda na koji ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza.

Radniku koji koristi organizirani javni prijevoz, nadoknadit će se iznos plaćene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno iznos plaćene mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, a najviše do iznosa od 320 EUR (neto) mjesečno, neovisno o broju karata koje koristi. Naknada iznosa plaćene godišnje/mjesečne karte isplaćuje se do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec uz obavezno predodnojenje godišnje/mjesečne karte koja glasi na ime radnika. Ako radnik kupi godišnju kartu naknada će mu se isplaćivati za svaki pojedini mjesec u visini 1/12 cijene godišnje karte.

Radnik svoje pravo na naknadu troškova prijevoza prema prethodnom stavku ovog članka dokazuje ispravom o prebivalištu/uobičajenom boravištu, potpisanom izjavom iz stavka 10. ovog članka i godišnjom/mjesečnom kartom koja glasi na ime radnika.

U slučaju da postoji mogućnost da poslodavac radniku kupi godišnju kartu i da radnik želi koristiti tu mogućnost, isto će se utvrditi u izjavi iz stavka 10. ovog članka te će mu poslodavac kupiti godišnju kartu, a neće mu isplaćivati naknadu sukladno stavku 5. ovog članka.

Osim prava na naknadu troškova prijevoza iz st.1. i 5. ovog članka, 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 koji ima pravo na korištenje službenog automobila 24 sata dnevno nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Radnik je obavezan potpisati izjavu pod materijalnom, disciplinskom i kaznenom odgovornošću da su prijavljeni podaci o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu/adresi stanovanja istiniti. Izjava za radnike kojima se naknada troškova prijevoza isplaćuje prema stavku 1. ovog članka sadrži i izjavu o udaljenosti između adrese stanovanja i adrese mjesta rada. Radniku koji ne potpiše i poslodavcu ne dostavi izjavu, poslodavac neće isplatiti naknadu troškova prijevoza.

Radnik je obavezan pravovremeno i unaprijed dostaviti poslodavcu sve podatke i dokaze o okolnostima o kojima ovisi stjecanje prava na naknadu troškova prijevoza te se radniku pravo na naknadu troškova prijevoza može priznati samo za vremensko razdoblje nakon dostave svih potrebnih podataka i dokaza.

Poslodavac ima pravo izvidom na licu mjesta provjeriti točnost podatka o mjestu prebivališta/uobičajenog boravišta/adrese stanovanja 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 91.

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.

Članak 92.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se u iznosu od 30 EUR.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuje se u visini iznosa propisanih za korisnike državnog proračuna.

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).

Dnevnicu za rad na terenu

Članak 93.

Ako radnik duže 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 dnevnicu za rad na terenu u iznosu od najmanje 30 EUR po danu.

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

Članak 94.

Visina dnevnice za rad na terenu 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 dnevnice za rad na terenu umanjuje se za 30%.

Radniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran jedan obrok (ručak ili večera), neoporezivi iznos dnevnice za rad na terenu koji se isplaćuje u novcu umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

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

Pravo na ostvarivanje dnevnice za službeno putovanje i dnevnice za rad na terenu međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 95.

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 300 EUR 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 96.

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

Naknada za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe

Članak 97.

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 98.

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, materijalna prava radnika i naknada za neiskorišteni godišnji odmor, 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 neprekinuti radni odnos 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 neprekinuti radni odnos 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).

Nagrada za dugogodišnji rad kod poslodavca

Članak 99.

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

- 5 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 200 EUR neto
- 10 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 300 EUR neto
- 15 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 360 EUR neto
- 20 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 420 EUR neto
- 25 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 480 EUR neto

- 30 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 540 EUR neto
- 35 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 600 EUR neto
- 40 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 720 EUR neto
- 45 godina neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca u iznosu od 800 EUR 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 100.

Prigodom božićnih blagdana radnicima se isplaćuje novčani iznos ili daje dar u iznosu od najmanje 140 EUR 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. ovog članka imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do navršenih 15 godina starosti.

Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka imaju i udomljena djeca do 15 godina starosti za koje radnik kao udomitelj ostvaruje pravo na poreznu olakšicu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

U slučaju da oba roditelja rade kod poslodavaca na koje se primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor, pravo na dar za dijete iz prethodnih stavaka ima samo jedan roditelj.

Jednokratna potpora za rođenje djeteta

Članak 101.

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu za rođenje djeteta u iznosu od 1.500 EUR 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 102.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera te djeteta radnika u iznosu od 700 EUR neto
- smrti roditelja radnika, u iznosu od 600 EUR neto
- ostvarenog prava na invalidsku mirovinu ili prava na profesionalnu rehabilitaciju temeljem pravomoćnog rješenja HZMO, u iznosu od 600 EUR neto (po istom rješenju moguće je ostvariti pravo samo na jednu izvanrednu pomoć)
- ostvarenja prava na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema odredbama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama, u iznosu od 350 EUR neto (pravo je moguće ostvariti samo jednom za isto dijete i to samo jedan od roditelja, ukoliko su oba zaposlena kod poslodavca)
- neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana, u iznosu od 600 EUR neto (pravo na naknadu ne pripada radniku/ci na roditeljskom/roditeljskom dopustu)
- radniku za vrijeme korištenja roditeljskog/roditeljskog dopusta pripada pravo na pomoć kako slijedi:
 1. za navršenih prvih 6 mjeseci korištenja dopusta od rođenja djeteta – u iznosu od 500 EUR neto
 2. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih 6 do 9 mjeseci života djeteta – u iznosu od 500 EUR neto
 3. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih 9 do 12 mjeseci života djeteta – u iznosu od 500 EUR neto

- 4. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih 12 do 18 mjeseci života djeteta – u iznosu od 500 EUR neto
- 5. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih 18 do 24 mjeseca života djeteta – u iznosu od 500 EUR neto
- 6. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih 24 do 30 mjeseci života djeteta – u iznosu od 500 EUR neto
- 7. za razdoblje korištenja dopusta od navršenih 30 do 36 mjeseci života djeteta – u iznosu od 500 EUR neto

Članovi radnikove uže obitelji odnosno nasljednici ukoliko nema članova uže obitelji imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika, u iznosu od 2100 EUR neto

Pravo na pomoć iz st. 1. i st. 2. ovog članka odobrava se na pisani zahtjev koji je podnositelj dužan dokumentirati na sljedeći način:

- smrt radnika – smrtni list i vjenčani list/izvadak iz registra životnog partnerstva/ pravomoćna sudska odluka u izvanparničnom postupku/rodni list/rješenje o posvojenju/pravomoćno rješenje o nasljeđivanju
- smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera te djeteta radnika – smrtni list i vjenčani list/izvadak iz registra životnog partnerstva/ pravomoćna sudska odluka u izvanparničnom postupku/rodni list/rješenje o posvojenju
- smrt roditelja radnika - smrtni list i rodni list
- ostvareno prava na invalidsku mirovinu ili pravo na profesionalnu rehabilitaciju - pravomoćno rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje
- ostvarenja prava na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema odredbama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama - rješenje Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje
- neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana - izvješće o privremenoj nesposobnosti/spriječenosti za rad
- radniku za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta – rješenje Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje o korištenju roditeljskog dopusta

Status izvanbračne zajednice i neformalnog životnog partnerstva utvrđuje se u izvanparničnom sudskom postupku.

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. 7. zbog različitog načina računanja rokova, za ostvarivanje prava na pomoć uzima se u obzir rok povoljniji za radnika.

Članak 103.

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

Članak 104.

Iznosi materijalnih prava iz ovog Kolektivnog ugovora predstavljaju minimalne iznose koje radnici imaju pravo primiti. Sva materijalna prava koja spadaju u porezno neoporezive kategorije, biti će automatski usklađena s maksimalno neoporezivim iznosima propisanim Pravilnikom o porezu na dohodak, bez potrebe za izmjenom Kolektivnog ugovora.

XI. OSIGURANJE

Članak 105.

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 106.

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.

Radnik ostvaruje pravo na dopunsko zdravstveno osiguranje od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca člana Udruge poslodavaca Hrvatske elektroprivrede.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 107.

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

XIII. SOLIDARNOST

Članak 108.

Radnik stariji od 60 godina u slučaju sklapanja novog ugovora o radu zadržava 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.

Pravo iz prethodnog stavka ne ostvaruju radnici pri sklapanju ugovora na radna mjesta s posebnim ovlastima.

Članak 109.

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 Dana HEP-a, Božića i Uskrsa
- puni iznos dodatka na plaću za neprekidni radni odnos kod poslodavca
- puni iznos dodatka na plaću na ukupni radni staž
- puni iznos dodatka za prehranu
- puni iznos novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane.

XIV. DOBROVOLJNI MIROVINSKI FOND

Članak 110.

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

Članak 111.

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

- jednokratno uplatiti iznos od 60 EUR neto, na ime i osobni račun radnika,
- na osobno uplaćena sredstva radnika uplaćivati i poticajna sredstva u iznosu od 60% radnikovog uplaćenog doprinosa na osobnom računu, a godišnje najviše 400 EUR neto.

XV. PRESTANAK I ANEKSI UGOVORA O RADU

Članak 112.

Ugovor o radu prestaje na načine kako je to određeno Zakonom o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 113.

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 114.

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)
- 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 115.

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

Članak 116.

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 117.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 118.

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 119.

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

Članak 120.

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 121.

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, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči organizacijske jedinice radnika.

Istekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

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

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok

Članak 122.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana
- 1 mjesec, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana
- 2 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno 2 godine
- 3 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno 10 godina
- 5 mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno 15 godina
- 6 mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 123.

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 8 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 124.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon 2 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 3 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, naknada za neiskorišteni godišnji odmor, povećanje osnovnog broja bodova temeljem članka 73. ovog Kolektivnog ugovora, 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 neprekinuti radni odnos 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 neprekinuti radni odnos 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).

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

Članak 125.

Radniku starijem od 63 godine i 6 mjeseci poslodavac ne može otkazati ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

Aneksi ugovoru o radu

Članak 126.

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

Članak 127.

Ako potreba za obavljanjem poslova privremeno odsutnog radnika traje duže 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.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 128.

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 129.

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 130.

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 131.

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

XVII. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 132.

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 133.

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

Članak 134.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

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

Članak 135.

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 136.

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 iščlane.

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

Članak 137.

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, osobnog računala i pisača
- 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 138.

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, osobnog računala i pisača

- 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 139.

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 140.

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 141.

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 5 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 142.

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.

XVIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELA SOCIJALNOG MIRA

Članak 143.

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

Članak 144.

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

XIX. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 145.

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 146.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 145. obavlja tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

XX. PRAVO NA ŠTRAJK

Članak 147.

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 148.

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 149.

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

XXI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 150.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2027. godine, a stupa na snagu i primjenjuje se od 1. siječnja 2026. godine, osim odredbi članka 90. koje se primjenjuju od 1. ožujka 2026. godine.

Članak 151.

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 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./d.d.

Pojam „neprekidni radni odnos kod poslodavca“ tumači se na način da se radnicima eventualna razdoblja mirovanja radnog odnosa ubrajaju u njegovo trajanje.

Članak 152.

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 proteka roka od 3 mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 153.

Ovaj Kolektivni ugovor ne može se otkazati.

Članak 154.

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 3 mjeseca nakon proteka vremena na koje je sklopljen, odnosno do 31. ožujka 2028. godine.

Članak 155.

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 156.

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

Članak 157.

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 3 člana, a sindikati isto toliko članova.

Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi put najkasnije u roku od 90 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 3 mjeseca.

Članak 158.

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 159.

Ovaj Kolektivni ugovor sklopljen je u 7 primjeraka, od kojih svaki sindikat zadržava po 2 primjerka te Udruga poslodavaca 3 primjerka.

ZA UDRUGU POSLODAVACA HRVATSKE ELEKTROPRIVREDE:

Vice Oršulić, predsjednik Udruge

ZA SINDIKATE:

**Hrvatski elektrogospodarski sindikat –
HES**

Tomislav Kovačević, predsjednik

**Nezavisni sindikat radnika
Hrvatske
elektroprivrede – NSRHEP**

Sonja Mikulić, predsjednica