



Strukovni sindikat radnika Hrvatske elektroprivrede

Glavni odbor, 20. prosinca 2012.

PRIJEDLOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA KOLEKTIVNE PREGOVORE U TRGOVAČKIM DRUŠTVIMA HEP GRUPE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

Članak 2.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora poslodavac je trgovačko društvo, stranka 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 i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

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.

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 HEP grupe, objavom slobodnog radnog mjesta na INFOHEP-u.

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

Raspoređivanje odnosno premještanje radnika u skladu sa stavkom 2. ovog članka provodit će se po donošenju upute poslodavca o načinu provedbe stavka.

U članku 8. brišu se stavci 2. i 3.

Dodaju se novi stavci 2. i 3.:

Odluku o zasnivanju radnog odnosa s novim radnikom i načinu izbora donosi poslodavac temeljem godišnjeg plana zapošljavanja kojeg donosi HEP d.d. i ovisna društva.

Odredbe ovog članka primjenjuju se za sva radna mjesta, uključujući i ona koja podrazumijevaju sklapanje posebnog Ugovora o međusobnim pravima i obvezama.

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 uglavke 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 otpočinjanja 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 uglavaka 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 u HEP grupi 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.

U članku 10. dodaju se novi stavci 3. i 4.:

Poslodavac će posebnim pravilnikom odrediti prava svih radnika na sistematski pregled, ovisno o dobi, spolu, uvjetima rada, kao i ostalim posebnostima.

Pravilnik iz prethodnog stavka će odrediti sadržaj liječničkih pregleda, kao i njihovu učestalost, koja za svakog radnika mora biti najmanje jednom u 2 (dvije) godine.

Obrazloženje: članak 33. st.3. Nacrta prijedloga Zakona o zaštiti na radu glasi: „Radi osiguranja zdravstvenog nadzora primjerenog rizicima za sigurnost i zdravlje na radu kojima je izložen radnik, radniku se mora jednom u tri godine, na njegov zahtjev, osigurati zdravstveni pregled.“

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.

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 obavezuje 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.

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 16.

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

Članak 17.

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

- 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 18.

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.

Dodaje se novi članak 18a:

Otežani uvjeti rada koji se ne mogu otkloniti primjenom propisa i mjera zaštite na radu utvrđuju se prema sljedećim kriterijima:

-**utjecaj okoline (nepovoljni mikroklimatski uvjeti, ionizacijsko i neionizacijsko zračenje, rad u prašini i štetnim plinovima, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, povećana vlaga, temperatura okruženja ispod -5°C ili iznad 40°C, rad na kiši, snijegu i orkanskom vjetru, rad pod zemljom (tuneli, bunari i slično), rad u zonama opasnosti s ugrađenom "S" opremom, rad u trećoj zoni opasnosti od strujnog udara).**

- **opterećenje (natprosječan psihofizički napor, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma (rad u smjenama), rad na visini preko 3m, prisilni položaj tijela pri radu, rad uz obavezno korištenje osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova).**

- **povećan rizik od nastanka ozljede (rad na visini preko 12m, rad vatrogasca pri gašenju požara, upravljanje motornim vozilima, rad sa aparatom za varenje, rad pod naponom, rad pod uvjetima pod pritiskom pare, plina, vode i zraka, rad na ili sa rotirajućim stoevima, podizanje skele, rad sa dizalicama-kranovima).**

- **posebne okolnosti (rad na šalterima, rad na iskapčanjima potrošača).**

OBRAZLOŽENJE: Otežani uvjeti rada definirani su „Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada“. Pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada određeno je člankom 86. „Zakona o radu“.

Članak 19.

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 20.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora suglasni su da je restrukturiranje i privatizacija trgovačkih društava HEP-grupe od iznimne važnosti za gospodarska i socijalna prava i interese radnika.

Članak 21.

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 22.

U slučaju statusnih promjena ili pravnih poslova kojim poslodavac HEP d.d. 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 prenosa.

Ugovori o radu radnika prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prenosa 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 23.

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, jubilarne nagrade, 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 24.

U svrhu osiguravanja uvjeta za opstanak novoutemeljenih društava poslodavac kao osnivač, jamči međusobno pravo dodjele obavljanja poslova novoutemeljenih društava, sukladno njihovoj registraciji djelatnosti i sukladno važećim propisima Republike Hrvatske.

V. PROBNI RAD

Članak 25.

Prigodom 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 26.

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.

VI. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 27.

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

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

Članak 28.

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

Članak 29.

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

Dodaje se novi članak 29a:

Poslodavac je dužan snositi troškove stručnog osposobljavanja i provjere znanja radnika na koje se radnici upućuju slijedom potreba poslovnog procesa, zakonskih odredbi ili drugih propisa.

Članak 30.

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

Članak 31.

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

Članak 32.

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 33.

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 spreme određene vrste zanimanja koju ima pripravnik.

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

Članak 34.

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

VII. RADNO VRIJEME

Članak 35.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan 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 36.

Puno radno vrijeme kod poslodavca iznosi 40 sati tjedno.

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, kao i klizno radno vrijeme.

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

Članak 37.

Ako narav poslova to zahtijeva, puno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s time da ukupno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne prijeđe puno radno vrijeme za to razdoblje.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti dulje od 48 sati tjedno.

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 38.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Poslodavac je pri utvrđivanju dnevnog rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz stavka 2. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati.

Članak 39.

Smjenskim radom, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, smatra se rad u trajanju od 24 sata neprekidno, a obavlja se u dvije ili tri smjene koje se međusobno izmjenjuju.

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, te se u tom slučaju puno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena (40 sati) ne smije iznositi više od dvanaest sati mjesečno.

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.

U članku 39. iza stavka 3. dodaje se novi stavak:

Odluka iz prethodnog stavka isključuje donošenje odluke iz članka 35. o organizaciji pripravnosti za iste poslove.

Članak 40.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, radi sprečavanja nastanka veće štete, radi obavljanja poslova nepredviđeno odsutnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi dulje od punog radnog vremena (prekovremeni rad) najviše do 8 (osam) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

U slučaju neizostavne hitnosti poslodavac može prekovremeni rad naložiti i usmeno uz naknadnu (prvi radni dan) pisanu potvrdu usmenog zahtjeva.

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

Članak 41.

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

Članak 42.

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 43.

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 44.

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 45.

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 čl. 51. stavka 1., alineje 1.-3. ovog Kolektivnog ugovora imaju pravo na godišnji odmor do najviše 35 radnih dana.

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

Članak 46.

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 47.

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

Članak 48.

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/VKV/SSS, VŠS/SSS, VKV/SSS,SSS, SSS/SŠS i SSS/KV
1 radni dan.

Članak 49.

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

Članak 50.

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, 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 51.

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, a zdravstveno osiguranje ostvaruje preko spomenutog radnika, za 5 radnih dana,
- radniku roditelju djeteta do navršanih 15 godina u tekućoj kalendarskoj godini, za 2 radna dana,
- radniku samohranom roditelju djeteta do navršanih 15 godina u tekućoj kalendarskoj godini za 3 radna dana.

Radnik je činjenice iz prethodnog stavka dužan dokumentirati poslodavcu odgovarajućom potvrdom.

Radniku koji ispunjava uvjet iz stavka 1., alineje 1.-3. zbrajaju se dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz članka 47. – 50. i na taj zbroj dodaju dani iz stavka 1., alineje 1.-3., sve do limita od 35 dana.

Članak 52.

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

Članak 53.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 radnih dana.

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 2. ovoga članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 6. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 54.

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.

Plaćeni dopust

Članak 55.

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

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supruga/-ge, djeteta, roditelja	7 radnih dana
- smrti unuka, djedova, baka, braće i sestara te roditelja supruga/-ge	3 radna dana
- traženja članova obitelji nestalih u ratu	5 radnih dana
- teške bolesti supruga/-ge, roditelja, djeteta	7 radnih dana
- teške bolesti ostalih članova uže obitelji	3 radna dana
- selidbe u istom mjestu	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto	3 radna dana
- ostalih 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, a na zahtjev poslodavca i dokumentirati.

Članak 56.

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

Članak 57.

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

Neplaćeni dopust

Članak 58.

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.

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

IX. PLAĆE

Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 59.

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 60.

Plaća se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka za prehranu radnika,
- dodatka na plaću na 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,
- uvećanja plaće za rad u uvjetima rada težim od uobičajenih, a koji zahtijevaju posebne psihofizičke napore radnika,
- naknade za pogonsku pripravnost.

Radniku poslodavac može isplatiti i posebni stimulacijski dodatak na plaću.

Članak 61.

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

Plaća iz članka 59. ovog Kolektivnog ugovora isplatit će se radniku i u slučaju kad poslodavac ostvaruje poslovni gubitak.

Osnovna plaća

Članak 62.

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 63.

Osnovna plaća radnika, počevši **od 01. siječnja 2011. godine do 31. prosinca 2011. godine**, za poslove najnižeg stupnja složenosti izračunava se na temelju vrijednosti boda od **najmanje 7,14 kn bruto i tom iznosu dodaje se 0,920 bodova po satu** ostvarenog redovnog efektivnog radnog vremena za troškove prehrane.

Vrijednost boda iz prethodnog stavka, počevši **od 01. siječnja 2012. do 31. prosinca 2012. godine uvećava se za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda u 2011. godini.**

Vrijednost boda iz prethodnog stavka, počevši od **01. siječnja 2013. godine uvećava se za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda u 2012. godini.**

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

Članak 63. mijenja se i glasi:

Osnovna plaća radnika, počevši od 01. siječnja 2013. godine do 31. prosinca 2013. godine, za poslove najnižeg stupnja složenosti izračunava se na temelju vrijednosti boda od najmanje 7,70 kn bruto i tom iznosu dodaje se 0,920 bodova po satu ostvarenog redovnog efektivnog radnog vremena za troškove prehrane.

Vrijednost boda iz prethodnog stavka, počevši od 01. siječnja 2014. do 31. prosinca 2014. godine uvećava se za stopu rasta indeksa potrošačkih cijena za mjesec prosinac 2013. u odnosu na mjesec prosinac 2012. godine, prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

Vrijednost boda iz prethodnog stavka, počevši od 01. siječnja 2015. uvećava se za stopu rasta indeksa potrošačkih cijena za mjesec prosinac 2014. u odnosu na mjesec prosinac 2013. godine, prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

Članak 64.

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.

U članku 64. stavak 3. mijenja se i glasi:

Svi poslovi kod poslodavca vrednovani su koeficijentima od 1,00 do 6,00 temeljem osnova i mjerila za isplatu plaća i prikazani su u Prilogu br.1. – Katalog i vrednovanje poslova u HEP–grupi.

Članak 65.

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.

U članku 65. dodaje se stavak 3.:

Sindikatima će se polugodišnje dostavljati broj radnika iz prethodnog stavka za cijelu HEP grupu, te njihova prosječna bruto i neto plaća.

Članak 66.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,65 posto.

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

Članak 67.

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.

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

U članku 67. Dodaje se stavak 3.:

Sindikatom će se polugodišnje poimenično dostavljati popis svih radnika u HEP-grupi s povećanjem iz prethodnog stavka.

Članak 68.

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, osim što rad na dane blagdana utvrđene zakonom isključuje rad subotom i nedjeljom.

U članku 68. iza stavka 2. dodaje se novi stavak:

Za odrađene sate u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaće za minuli rad i troškove prehrane.

Članak 69.

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%.

Članak 69. mijenja se i glasi:

Radniku koji u otežanim uvjetima rada iz čl. 18a radi na temelju ugovora o radu odnosno čije je stalno mjesto rada u navedenim uvjetima, uvećava se vrijednost njegovog osnovnog radnog sata, i to:

- za 5% uslijed sljedećih utjecaja okoline:
 - nepovoljni mikroklimatski uvjeti;
 - ionizacijsko i neionizacijsko zračenje;
 - rad u prašini i štetnim plinovima;
 - buka iznad 90 dB;
 - vibracije;
 - kemijske i biološke štetnosti;
 - povećana vlaga;
 - rad pod zemljom (tuneli, bunari i slično);
 - rad u zoni opasnosti s ugrađenom "S" opremom;
 - rad u trećoj zoni opasnosti od strujnog udara.

- za 20% uslijed slijedećih utjecaja okoline:
 - temperatura okruženja ispod -5°C ili iznad 40°C;
 - rad na kiši, snijegu i orkanskom vjeteu.

- za 5% uslijed slijedećih opterećenja:
 - natprosječan psihofizički napor;
 - znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma (rad u smjenama);
 - rad na visini preko 3 metra;
 - prisilni položaj tijela pri radu;
 - rad uz obavezno korištenje osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje posla.

- za 20% uslijed slijedećih povećanih rizika od nastanka ozljede:
 - rad na visini preko 12 metara;
 - rad vatrogasca pri gašenju požara;
 - rad pod naponom;
 - rad pod uvjetima pod pritiskom pare, plina, vode i zraka;
 - rad sa aparatom za varenje.

- za 10% uslijed slijedećih povećanih rizika od nastanka ozljede:
 - rad sa dizalicom-kranom;
 - podizanje skele;
 - rad na ili sa rotirajućim strojevima;
 - upravljanje motornim vozilima.

- za 5% uslijed slijedeće posebne okolnosti:
 - rad na šalterima.

- za 15% uslijed slijedeće posebne okolnosti:
 - rad na iskapčanju potrošača.

Radniku se uvećava vrijednost njegovog osnovnog radnog sata, a na to se dalje obračunavaju ostali dodaci na temelju prava iz radnog odnosa.

OBRAZLOŽENJE: Otežani uvjeti rada definirani su „Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada“. Pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada određeno je člankom 86. „Zakona o radu“

Dodaje se novi članak 69a:

Kada radnik, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora (trenera), za sate mentorstva ima pravo na uvećanje plaće u visini 10%, a ako je istovremeno mentor više radnika u visini 15 %.

Za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, plaćeni i neplaćeni dopust, bolovanje i sl.) mentora ili radnika, mentoru ne pripada pravo na uvećanje po osnovi iz prethodnog stavka.

Članak 70.

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

U članku 70. mijenja se:

Riječi „10 %“ mijenjaju se u riječi „12 %“.

Članak 71.

Radnik ima pravo na dodatak za godišnji odmor u iznosu od najmanje 1.800,00 kn neto po radniku.

Dodatak za godišnji odmor iz prethodnog stavka nije sastavni dio plaće.

Novoprimiteljni radnici, koji su koristili djelomično ili u potpunosti godišnji odmor kod bivšeg poslodavca, nemaju pravo na dodatak za godišnji odmor.

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.

U članku 71. mijenja se:

Riječi „1.800,00 kuna“ mijenjaju se u riječi „2.560,00 kuna“.

Članak 72.

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

Poslodavac će radnicima povodom Božića jednokratno isplatiti najmanje 1.750,00 kn neto po radniku.

Članak 72. mijenja se i glasi:

Poslodavac će radnicima za Uskrs isplatiti u naravi iznos od 614,00 kn neto po radniku.

Poslodavac će radnicima povodom Božića jednokratno isplatiti najmanje 2.050,00 kn neto po radniku.

Poslodavac će svakom radniku tijekom kalendarske godine subvencionirati potrošenu električnu energiju u količini od 1.000 kWh.

Članak 73.

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 dodjeljivat će se po stupanju na snagu Pravilnika o osnovama i mjerilima za raspodjelu stimulacije.

U članku 73. Dodaje se novi stavak:

Popis stimuliranih radnika mora biti javno objavljen.

Plaća pripravnika

Članak 74.

Plaća pripravnika na određeno vrijeme i pripravnika na neodređeno vrijeme (stipendist) obračunava se u visini broja bodova za najniži koeficijent u određenoj grupi poslova.

Naknada plaće

Članak 75.

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

Članak 76.

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).

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 tri mjeseca, gdje se uključuju samo sredstva osnovnih bodova (koeficijent složenosti), sredstva za minuli rad i sredstva za troškove prehrane.

Članak 77.

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 76. stavka 1. ovoga Kolektivnog ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

U članku 77. dodaje se novi stavak:

U slučaju smrti radnika, nasljednici imaju pravo od poslodavca potraživati naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.

Članak 78.

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.

U članku 78. mijenja se:

Riječi „85 %“ mijenjaju se u riječi „90 %“.

Članak 79.

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

Članak 80.

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 81.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za prispjeće 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 82.

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

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza

Članak 83.

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 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, zajedno s plaćom i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

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. 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 rodiljnog dopusta ili bolovanja dužeg od 42 dana.

Radnik, kojemu je mjesto prebivanja/uobičajenog boravišta različito od mjesta rada, obavezan 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 prebivanja/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.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 84.

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.

Članak 85.

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

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

Naknada za rad na terenu

Članak 86.

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 87.

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 88.

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 od najmanje 1.500,00 kn mjesečno.

Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

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

Članak 89.

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

Naknada za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe

Članak 90.

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 91.

Prigodom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na 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.

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 i minuli rad*).

U osnovicu za izračun otpremnine za radnike koji rade skraćeno radno vrijeme ulazi plaća koju je radnik ostvario za skraćeno radno vrijeme.

Nagrada za dugogodišnji rad kod poslodavca

Članak 92.

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.

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

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.

Poklon djeci radnika

Članak 93.

Prigodom božićnih blagdana radnicima se isplaćuje novčani iznos ili daje poklon za svako dijete do navršenih 15 godina u tekućoj kalendarskoj godini u iznosu od najmanje 600,00 kn neto.

Pravo na poklon iz stavka 1. ovog članka imaju samo ona djeca koja su zdravstveno osigurana preko radnika kod poslodavca.

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

Jednokratna potpora za rođenje djeteta

Članak 94.

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu za rođenje djeteta u iznosu od 3.226 kn neto.

Pravo na jednokratnu potporu iz prethodnog stavka ima i radnik koji je usvojio 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 usvajanje djeteta iz prethodnih stavaka ima samo jedan roditelj.

Izvanredne pomoći

Članak 95.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika, u iznosu od 15.500,00 kn neto,
- smrti supruga/supruge ili djeteta radnika u iznosu od 5.000,00 kn neto,
- smrti roditelja radnika, u iznosu od 3.000,00 kn neto,
- invalidnosti utvrđene na osnovu Zakona o mirovinskom osiguranju, u iznosu od 2.500,00 kn neto (po istom rješenju kojim je utvrđena invalidnost 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).

Članak 96.

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

XI. OSIGURANJE

Članak 97.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozljede pri radu ili profesionalne bolesti i to u skladu sa Zakonom o 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 izvjestiti sindikat, te mu dostaviti kopiju ugovora.

Članak 98.

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 u HEP grupi, ostvaruju pravo na dopunsko zdravstveno osiguranje od prvog dana u mjesecu koji slijedi mjesecu u kojem je zasnovan radni odnos.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 99.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s proizvodnjom, prijenosom i distribucijom električne energije, poslodavac će svojom posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu i u svezi s radom pripadaju poslodavcu.

Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s proizvodnjom, prijenosom i distribucijom električne energije, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se naknada za primjereno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

XIII. SOLIDARNOST

Članak 100.

Radnik kojem do prestanka ugovora o radu po osnovu članka 104. točka 3. 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.

Dodaje se novi članak 100a:

Radnika koji obavlja poslove u posebnim uvjetima rada duže od 15 godina, a kojima je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad na poslovima na kojima je stekao takav status i radnika kod kojega prema nalazu i mišljenju ovlaštenog vještaka mirovinskog osiguranja postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan rasporediti na druge odgovarajuće poslove uz zadržavanje plaće temeljem Ugovora o radu u trenutku nastanka okolnosti.

Ukoliko se radnik iz stavka 1. raspoređuje na bolje radno mjesto, poslodavac mu je dužan isplatiti plaću tog radnog mjesta.

Članak 101.

Radnici koji rade skraćeno radno vrijeme 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 regresa za godišnji odmor,
- puni iznos uskrsnice i božićnice,
- puni iznos dodatka za minuli rad i
- puni iznos dodatka za prehranu.

XIV. DOBROVOLJNI MIROVINSKI FOND

Članak 102.

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

Članak 103.

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 15% radnikovog uplaćenog doprinosa na osobnom računu, a godišnje najviše 750,00 kn neto.

XV. PRESTANAK I ANEKSI UGOVORA O RADU

Članak 104.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

- kada radnik navrší 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 105.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može 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 106.

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).

Članak 107.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima ili ako ga se ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 108.

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 109.

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.

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 110.

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

Članak 111.

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 112.

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 113.

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 114.

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 115.

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 odbijanja primitka 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 116.

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 117.

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 je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka roka ostavljenog mu za očitovanje, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

Otpremnina

Članak 118.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na 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.

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 i minuli rad).

U osnovicu za izračun otpremnine za radnike koji rade skraćeno radno vrijeme ulazi plaća koju je radnik ostvario za skraćeno radno vrijeme.

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

Aneksi ugovoru o radu

Članak 119.

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

Članak 120.

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.

U članku 120: dodaju se novi stavci 2. i 3.:

Premještaj na drugo radno mjesto u trajanju do 20 radnih dana mora imati kao temelj pisani nalog poslodavca.

Ukoliko se radi o premještanju u trajanju do 20 radnih dana radnik zadržava svoju plaću odnosno nema pravo na sklapanje aneksa ugovora o radu.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 121.

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 122.

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 152. 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 123.

Radnici sudjeluju u odlučivanju u pravilu po organizacijskim jedinicama trgovačkih društava u sastavu HEP-grupe, 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 124.

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

Članak 124. mijenja se i glasi:

Članu radničkog vijeća i povjereniku radnika za zaštitu na radu, za vrijeme obnašanja dužnosti u trajanju sukladno sklopljenom sporazumu radničkog vijeća s poslodavcem, pripada naknada plaće kao da je radio (sati, uvećanja za rad u posebnim okolnostima i otežanim uvjetima rada).

XVII. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 125.

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 126.

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

Članak 127.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

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

Članak 128.

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 129.

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 130.

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 131.

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 132.

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 133.

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 134.

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.

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.

U članku 134. mijenja se:

Riječi „godinu dana“ mijenjaju se u riječi „tri godine“.

Članak 135.

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

Sindikata, 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.

Sindikata, 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 136.

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

Članak 137.

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 138.

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 139.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 138. obavlja tajnik kojeg imenuje poslodavac iz reda radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

XX. PRAVO NA ŠTRAJK

Članak 140.

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 141.

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

Obaveza socijalnog mira vrijedi do započinjanja novih kolektivnih pregovora.

Članak 142.

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

XXI. RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA RADNIKA

Članak 143.

Poslodavac će temeljem pravilnika o stambenim odnosima radnika osigurati financijska sredstva za rješavanje stambenih potreba radnika.

Članak 143. mijenja se i glasi:

Poslodavac će temeljem pravilnika o stambenim odnosima radnika osigurati financijska sredstva za rješavanje stambenih potreba radnika te provesti natječajni postupak najmanje jednom u dvije godine.

XXII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 144.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2012. godine, a stupa na snagu i primjenjuje se od 01. siječnja 2011. godine.

Članak 144. mijenja se i glasi:

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2014., a stupa na snagu i primjenjuje se od 01. siječnja 2013. godine.

Članak 145.

Poslodavac se obvezuje do 30. rujna 2012. godine sindikatima dostaviti prijedlog osnova i mjerila za isplatu plaća radnika.

Sindikati i poslodavci obvezuju se pravodobno sklopiti Dodatak ovom Kolektivnom ugovoru kojim će se utvrditi osnove i mjerila za isplatu plaća.

Članak 146.

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.

Članak 147.

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 tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 148.

Svaka stranka može otkazati ovaj Kolektivni ugovor, ali ne prije 30. rujna 2012. godine.

Ovaj Kolektivni ugovor svaka stranka može otkazati ukoliko:

- se izmijene posebni propisi kojima su uređena pitanja upravljanja i financiranja poslodavca,
- druga ugovorna stranka krši obveze iz ugovora.

Otkazni rok traje 90 dana računajući od dana dostave otkaza drugoj stranci.

Članak 149.

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, u slučaju da novi Kolektivni ugovor nije sklopljen prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Kolektivni ugovor, će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati još najduže 1 godinu nakon protoka vremena na koje je sklopljen.

Članak 150.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi povećanje visine iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, odnosno utvrditi pojedina materijalna prava radnika, koja nisu predviđena ovim Kolektivnim ugovorom (preventivna zdravstvena zaštita, rekreacija i odmor radnika, osiguranje radnika, stipendiranje djece umrlih radnika, pomoć umirovljenicima 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 donešenoj odluci.

Dodaje se članak 150a:

Nepoštivanje ovog kolektivnog ugovora od strane ovlaštene osobe poslodavca povlači pokretanje postupka otkaza ugovora o radu s posebnim ovlaštenjima sukladno odredbama Etičkog kodeksa za Hrvatsku elektroprivredu d.d. i njezina ovisna društva.

Poslodavac će jednom godišnje organizirati obuku svojih ovlaštenika po pitanju odredbi Kolektivnog ugovora i njegove primjene.

Članak 151.

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

Članak 152.

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

U Zajedničku komisiju iz prethodnog stavka poslodavci zajednički imenuju tri (3) člana, a sindikati isto toliko članova.

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

HEP d.d. sazvat će 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 153.

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 154.

Ovaj Kolektivni ugovor sklopljen je u 24 istovjetna primjerka, od kojih svaki sindikat zadržava po dva primjerka, svaki od poslodavaca jedan primjerak, dok se dva dostavljaju Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva Republike Hrvatske, te dva primjerka Uredu za socijalno partnerstvo u Republici Hrvatskoj.

Predsjednik Glavnog odbora TEHNOS-a
Denis Geto, dipl.ing.