**NN 123/2019 (13.12.2019.), Kolektivni ugovor za Hrvatsku elektroprivredu**

# KOLEKTIVNI UGOVORI



UDRUGA POSLODAVACA HRVATSKE ELEKTROPRIVREDE, OIB: 31047929134, Zagreb, Ulica grada Vukovara 37, zastupana po predsjedniku Udruge, Frani Barbariću

i

sindikati:

• HRVATSKI ELEKTROGOSPODARSKI SINDIKAT, Zagreb, Ulica grada Vukovara 37

• NEZAVISNI SINDIKAT RADNIKA HRVATSKE ELEKTROPRIVREDE, Zagreb, Ulica grada Vukovara 37

na temelju članka 192. do 196. Zakona o radu (»Narodne novine« 93/14, 127/17) i odredbi Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« 93/14, 26/15)

sklopili su u Zagrebu, 30. listopada 2019. 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 ona u vezi s radnim odnosima.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

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

Članak 2.

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

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

Članak 3.

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

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

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

Članak 4.

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

Članak 5.

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

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

Članak 6.

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

## 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 INFOHEP-u.

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

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

Članak 9.

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

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

1) ugovornim strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

3) nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

4) danu početka rada,

5) očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7) otkaznim rokovima, kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

9) trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

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

Članak 10.

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

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

Članak 11.

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

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

Članak 12.

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

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

Članak 13.

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

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

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

Članak 14.

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

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

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

Članak 16.

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

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

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

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

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

Članak 17.

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

Članak 18.

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

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

Članak 19.

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

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

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

Članak 20.

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

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

## 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 dva mjeseca obavijestiti sindikate o tijeku priprema na izradi planova za restrukturiranje i privatizaciju poslodavca te njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 23.

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

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

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

Članak 24.

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

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

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

Članak 25.

U svrhu osiguravanja uvjeta za opstanak novoutemeljenih društava poslodavac kao osnivač, vodit će kontinuiranu brigu o međusobnom pravu dodjele obavljanja poslova novoutemeljenih društava, sukladno njihovoj registraciji djelatnosti i sukladno važećim propisima Republike Hrvatske.

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

## 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 najdulje šest mjeseci.

Članak 27.

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

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

## 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.

Članak 31.

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

Članak 32.

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

Članak 33.

Pripravnički staž traje:

• šest mjeseci za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom (III., IV. I V. stupanj),

• devet mjeseci za pripravnike s višom stručnom spremom odnosno stručne/sveučilišne prvostupnike/ce i stručne pristupnike (VI. stupanj),

• dvanaest mjeseci za pripravnike s visokom stručnom spremom odnosno magistre struke i stručne specijaliste (VII./1 stupanj).

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

Članak 34.

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

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

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

Članak 35.

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

## 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 pripravni 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 pripravni.

Članak 37.

Puno radno vrijeme kod poslodavca iznosi 40 sati tjedno.

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

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

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

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