

A1 Hrvatska d.o.o., sa sjedištem u Zagrebu, Vrtni put 1, kojeg zastupaju Jiri Dvorjančansky, predsjednik Uprave i Goran Angjeleski, član Uprave

(u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Hrvatski sindikat telekomunikacija, sa sjedištem u Zagrebu, Park stara Trešnjevka 2, kojeg zastupaju Vesna Mamić, predsjednica i Robert Golubić, glavni sindikalni povjerenik podružnice HST-A1

(u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklapaju

Kolektivni ugovor A1 Hrvatska d.o.o.

Sadržaj:

I. Uvodne odredbe

II. Sklapanje ugovora o radu

- Članak 3. Sadržaj ugovora o radu
- Članak 4. Probni rad
- Članak 5. Ugovor o radu na određeno vrijeme
- Članak 6. Rad od kuće
- Članak 7. Prestanak ugovora o radu
- Članak 8. Otkazni rokovi
- Članak 9. Zabrana natjecanja i ugovorna kazna

III. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

- Članak 10. Opće odrednice
- Članak 11. Klizno radno vrijeme
- Članak 12. Rad u smjenama
- Članak 13. Noćni rad
- Članak 14. Rad na blagdan i neradni dan
- Članak 15. Prekovremeni rad
- Članak 16. Pripravnost i intervencija
- Članak 17. Radno vrijeme radnika koji zadatke obavljaju na terenu
- Članak 18. Službeno putovanje u zemlji i inozemstvu

IV. Odmori i dopusti

- Članak 19. Opće odrednice i pravo na nedostupnost
- Članak 20. Stanka
 - a) stanka
 - b) dodatna stanka
- Članak 21. Dnevni odmor
- Članak 22. Tjedni odmor
- Članak 23. Godišnji odmor
- Članak 24. Plaćeni dopust
 - a) za osobito važne potrebe radnika
 - b) dopust za školovanje/obrazovanje
- Članak 25. Odsutnost s posla
- Članak 26. Dobrovoljni davatelji krvi
- Članak 27. Neplaćeni dopust

V. Plaća i dodaci na plaću

- Članak 28. **Plaća - opće odrednice**
- Članak 29. **Sustav plaća**
- Članak 30. **Plaća**
 - 1) Osnovna plaća
 - 2) Varijabilna plaća
- Članak 31. **Dodaci na osnovnu plaću**

1. Stimulativni dio plaće

a) stimulativni dio primanja temeljem individualnog učinka

2. Dodaci na osnovnu plaću koje radnik ostvaruje razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima: - noćni rad, prekovremeni, rad nedjeljom, rad na blagdane i neradne dane, rad subotom, penjački dodatak

3. Dodaci koji ne ovise o efektivnom radu

a) pripravnost

Članak 32. Ostali primici radnika - plaća u naravi za koju se plaćaju porezi i doprinosi

a) Korištenje službenih osobnih automobila u privatne svrhe

b) Subvencioniranje rekreacije

Članak 33. Mjesečni dodaci na plaću

a) Naknada za topli obrok

b) Fiksni dodatak uz plaću

VI. Naknada plaće

Članak 34. Opće odrednice

a) Bolovanje

b) Zastoj zbog izvanrednih okolnosti

VII. Primici radnika temeljem radnog odnosa koji se ne smatraju plaćom

Članak 35. Primici koji se ne smatraju plaćom

1. Naknada troška radniku

a) Prijevoz

b) Dnevnica za službeno putovanje

c) Naknada za korištenje privatnog vozila u službene svrhe

d) Dnevnica za rad na terenu dalje od 30 km

e) Troškovi preseljenja

2) Materijalno pravo iz radnog odnosa

a) Božićnica i regres

b) Poklon bon za Uskrs

c) Dar za djecu

d) Otpremnina

VIII. Pomoći

Članak 36. Isplate pomoći

a) smrtni slučaj

b) dugotrajno bolovanje i invalidnost

c) roditeljski dopust i rođenje djeteta

Članak 37. Elementarne nepogode/teške bolesti

Članak 38. Isplate pomoći za školovanje

IX. Osiguranje i briga o zdravlju

Članak 39. Polica osiguranja

Članak 40. Sistematski pregled

Članak 41. Sportski susreti

X. Zaštita dostojanstva radnika te postupak i mjere zaštite od diskriminacije

XI. Zaštita posebnih kategorija radnika

Članak 42. Smanjena radna sposobnost

Članak 43. Radnici pred mirovinu

Članak 44. Trudnice, roditelje, roditelji i posvojitelji

Članak 45. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

XII. Socijalna klauzula

XIII. Zaštita prava radnika

XIV. Odgovornost radnika

XV. Radničko vijeće

XVI. Zaštita na radu

XVII. Uvjeti za rad sindikata

XVIII. Pravo radnika na štrajk

XIX. Rješavanje sporova između potpisnika Ugovora

XX. Izmjene i dopune Ugovora, te otkaz kolektivnog ugovora

XXI. Tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora

XXII. Završne odredbe

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (dalje u tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika (odredbe s obvezno pravnim učinkom), kao i uvjeti rada i druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom (odredbe s normativnim učinkom).

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je pravna osoba A1 Hrvatska d.o.o.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove u skladu s ugovorom o radu za Poslodavca.

Članak 2.

Odredbe Ugovora s normativnim učinkom, primjenjuju se na radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu.

Odredbe Ugovora primjenjuju se na razini Poslodavca A1 Hrvatska d.o.o.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, te drugih propisa koji reguliraju određeno područje.

II. Sklapanje ugovora o radu

Članak 3. Sadržaj ugovora o radu

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu između Poslodavca i radnika u pisanom obliku.

Ugovor o radu se sklapa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati sve bitne podatke propisane Zakonom o radu.

Poslodavac je dužan radniku omogućiti obavljanje poslova radnog mjesta za koje ima sklopljen ugovor o radu.

Članak 4. Probni rad

Probni rad se može ugovoriti isključivo prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Članak 5. - Ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 6. Rad od kuće

Na radnim mjestima gdje to poslovni procesi dopuštaju, radnik može na vlastiti zahtjev do 12 radnih dana mjesečno raditi od kuće ili na drugoj lokaciji u Hrvatskoj uz odobrenje ovlaštene rukovodeće osobe.

Odredbe o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, noćnom radu, stanci, dnevnom i tjednom odmoru i pravu na nedostupnost u skladu s ovim Ugovorom, primjenjuju se i na rad od kuće.

Članak 7. Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje temeljem razloga propisanih Zakonom o radu.

Članak 8. Otkazni rokovi

Ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku, radnik ima pravo na zakonski otkazni rok.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu koji je ugovoren prilikom zasnivanja radnog odnosa, ugovor o radu se otkazuje uz otkazni rok od najmanje 7 dana.

U svim ostalim slučajevima nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ima pravo na otkazne rokove s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 9. Zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem i ugovorna kazna

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te da ne smije za svoj ili tuđi račun ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz prethodnog stavka može se zaključiti za radna mjesta koja imaju ugovorenu plaću minimalno u iznosu od 1,5 prosječne plaće RH i ako je Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja isplaćivati naknadu u visini 70% prosječne plaće isplaćene radniku tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Ako za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice radnik zasnjuje radni odnos koji ne predstavlja tržišno natjecanje s Poslodavcem, radnik ne gubi pravo na isplaćivanje utvrđene naknade i svih poreza i doprinosa.

Ako Poslodavac od ugovorne zabrane natjecanja odustane do dana prestanka radnog odnosa i o tome pisano obavijesti radnika, radnik neće imati pravo na naknadu.

Ako Poslodavac od zabrane natjecanja odustane nakon prestanka radnog odnosa, dužan je od trenutka odustajanja radniku isplatiti naknadu u visini tri mjesečne ugovorene plaće.

Ugovorna kazna zbog nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti samo za radnike čija je ugovorena plaća veća od dvostruke prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

U slučaju kad Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog razloga, radniku neće biti zabranjen rad kod konkurencije niti će Poslodavac zahtijevati isplatu ugovorne kazne.

III. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 10. Opće odrednice

Radno vrijeme je vrijeme u kojem radnik obavlja 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 zadatke po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavljaju li se u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Vrijeme koje radnik provede na školovanju, obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju, te na liječničkim i drugim pregledima odnosno obvezama na koje ga uputi Poslodavac, uračunava se u radno vrijeme i organizira se po mogućnosti, tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Standardno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) dana u tjednu, jednokratno, od ponedjeljka do petka.

Iznimno od prethodnog članka, uz suglasnost Sindikata potpisnika Ugovora, raspored radnog vremena može se utvrditi na tri, četiri ili šest dana u tjednu, te u dvokratnom rasporedu ili nejednakom rasporedu.

Standardno radno vrijeme počinje u 09:00 (devet) sati i završava u 17:00 (sedamnaest) sati.

Poslodavac vodi evidenciju o početku i završetku rada radnika te će navedene podatke evidentirati najkasnije na završetku sljedećeg radnog dana za prethodni radni dan, a u slučaju da neki od tih podataka do tada nije poznat, Poslodavac će ih evidentirati odmah po saznanju istih.

Radnik nije dužan biti na radnom mjestu prije početka radnog vremena radi pripreme za posao, već sve potrebne pripremne ili završne poslove radnik odrađuje u svoje radno vrijeme.

Ako Poslodavac donese odluku o kraćem radnom vremenu na dane prije vjerskih i državnih blagdana, radnici koji taj dan rade, a zbog prirode svog posla ne mogu u to vrijeme raditi kraće, imaju pravo na 4 slobodna sata, odnosno 2 slobodna sata ukoliko rade polovicu radnog vremena, koji mogu koristiti najkasnije u roku od 3 (tri) mjeseca prema dogovoru s Poslodavcem.

Članak 11. Klizno radno vrijeme

Ako priroda posla to dozvoljava, na poslovima sa standardnim radnim vremenom, Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi radno vrijeme kao klizno radno vrijeme, poštujući pri tome 40-satni radni tjedan.

U slučaju da je dnevno radno vrijeme organizirano kao klizno, svaki radni dan podijeljen je na fiksni dio i klizni dio.

Vrijeme od 10:00 (deset) sati do 15:00 (petnaest) sati svakog radnog dana, osim petka, određeno je kao fiksni dio dnevnog radnog vremena i u tom su vremenu svi radnici dužni biti prisutni na radu.

Petkom, vrijeme od 10:00 (deset) sati do 14:00 (četrnaest) sati, određeno je kao fiksni dio dnevnog radnog vremena i u tom su vremenu svi radnici dužni biti prisutni na radu.

Klizni dio radnog vremena određuje se na način da radnik može sukladno individualnim potrebama započeti s radom u vremenu od 07:00 (sedam) sati do 10:00 (deset) sati, a završiti u vremenu od 15:00 (petnaest) sati do 19:00 (devetnaest) sati.

Radnik koji koristi klizno radno vrijeme, može raditi od 5 do 12 sati dnevno, a samostalno odlučuje i organizira početak i završetak svog dnevnog radnog vremena unutar kliznog dijela, pri čemu mora voditi računa da je u radnom tjednu dužan odraditi 40 (četrdeset) sati.

Članak 12. Rad u smjenama

Za radnika koji radi u smjenama, broj efektivnih radnih dana u mjesecu, jednak je broju efektivnih radnih dana kao radniku koji radi petodnevni radni tjedan od ponedjeljka do petka.

Poslodavac će pri izradi mjesečnog rasporeda smjenskog rada uzeti u obzir mjesečni efektivni fond radnih sati.

Za radnika koji radi u smjenskom radu u turnusima (od 00.00-24.00), u 12-satnim smjenama, koji rade naizmjenično petodnevni i šestodnevni radni tjedan, broj efektivnih radnih sati u mjesecu, nakon ujednačavanja, mora odgovarati broju efektivnih radnih sati radnika koji rade petodnevni radni tjedan od ponedjeljka do petka.

Kod smjenskog rada efektivni fond radnih sati ujednačava se na 30. travnja, 31. kolovoza i 31. prosinca.

Višak odrađenih sati se računa kao prekovremeni rad, a manjak sati se ne odrađuje.

O rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena Poslodavac mora u pisanom obliku obavijestiti radnika 8 (osam) dana prije početka istog, osim u slučaju prijeka potrebe.

Pod prijekom potrebom se, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koja promjenu rasporeda radnog vremena radnika čini neophodnom.

Radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, raspored radnog vremena mora biti utvrđen tako da ukupno trajanje rada radnika, tijekom nejednako raspodijeljenog radnog vremena uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Radnicima koji rade u nejednakom rasporedu radnog vremena, u tjednu u kojem rade 6 radnih dana u tjednu, ne može biti naložen prekovremeni rad.

Trudnica, roditelj koji skrbi o djetetu do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punoga radnog vremena prema posebnom propisu koji uređuje roditeljska prava, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena, samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji skrbi o teško bolesnom članu uže obitelji, može zatražiti prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Članak 13. Noćni rad

Rad između dvadeset dva (22) sata uvečer i šest (6) sati ujutro sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

Noćni rad radnika može trajati duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati dnevno.

Radnik koji radi u smjenskom radu (od 00.00-24.00), u 12-satnim smjenama, koji obuhvaća i smjenu od 20 sati do 8 sati sljedećeg dana (ili sličnu noćnu smjenu), a koji se ne obavlja redovito, već je između svake takve smjene period u kojem radnik ne radi, i to u trajanju od 12 i više sati, ne smatra se noćnim radnikom koji podliježe ograničenju rada u 8-satnim smjenama, niti se takav rad smatra noćnim radom koji je ograničen na 8 satne smjene.

Noćni rad ne može se odrediti:

- trudnici i majci s djetetom do osam (8) godine starosti, bez njezine suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do dvanaest (12) godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez njegove suglasnosti,
- radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO

Članak 14. Rad na blagdan i neradni dan

Blagdani i neradni dani u Republici Hrvatskoj se određuju temeljem Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj.

Radnici za dane blagdana i neradnih dana imaju pravo ne raditi i imaju pravo na naknadu plaće.

Radnici koji po redovitom rasporedu rade na blagdan ili neradni dani imaju pravo na povećanu plaću za rad na blagdan i dodatni dan odmora.

Članak 15. Prekovremeni rad

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

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

Pisanim nalogom smatra se dopis, e-mail ili poruka na mobilni uređaj, čiji je prijem radnik potvrdio.

Prekovremeni rad obuhvaća odlazak na lokaciju, rad na lokaciji i povratak s lokacije na kojoj radnik obavlja zadatak.

Radniku mora biti dostavljena i evidencija o broju sati obavljenog prekovremenog rada i to najkasnije treći radni dan u mjesecu koji slijedi mjesec u kojem je prekovremeni rad obavljan.

Za prekovremeni rad na redovni radni dan radnici imaju pravo izabrati sljedeće:

- plaćanje sata rada 150% ili
- zamjena u omjeru 1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min slobodnog sata.

Za prekovremeni rad na dan tjednog odmora radnici imaju pravo izabrati sljedeće:

- plaćanje sata rada 250% bez dodatnog slobodnog dana/sata ili
- plaćanje sata rada 150% i dodatni slobodni sat za svaki sat prekovremenog rada ukoliko prekovremeni rad traje manje od četiri (4) sata, odnosno dodatni slobodni dan ako prekovremeni rad traje četiri (4) i više sati

Za prekovremeni rad na blagdan i neradni dan radnik ima pravo :

- plaćanje sata rada 200% cijene sata i dodatni slobodni sat za svaki sat prekovremenog rada ukoliko prekovremeni rad traje manje od četiri (4) sata, odnosno dodatni slobodni dan ako prekovremeni rad traje četiri (4) i više sati.

Za vrijeme korištenja gore navedenog slobodnog dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće radnika isplaćene u zadnja tri mjeseca.

Radniku koji radi prekovremeno mora se osigurati dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Slobodni dan radnika ne može biti raspoređen na blagdan ili neradni dan koji pada u dane od ponedjeljka do petka.

Prekovremeni rad pojedinog radnika (uključujući intervenciju) može trajati najduže 180 (sto osamdeset) sati godišnje.

Članak 16. Pripravnost i intervencija

Pripravnost za svakog pojedinog radnika se uređuje ugovorom o radu.

Vrijeme koje radnik provede u pripravnosti ne smatra se radnim vremenom.

Rukovodeća osoba mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda vremena pripravnosti najmanje 8 (osam) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti drugom mjestu koje je odredio Poslodavac, ali mora biti dostupan i po pozivu započeti obavljanje traženih aktivnosti u roku od 60 (šezdeset) minuta od zaprimljenog poziva

odnosno u najkraćem vremenu koje mu je potrebno za dolazak do mjesta gdje treba obaviti aktivnosti (intervenciju).

Intervencija je efektivni rad radnika koji su u pripravnosti.

Poslodavac je radniku za vrijeme pripravnosti dužan osigurati sredstva potrebna za obavljanje aktivnosti u vremenu pripravnosti, a korištenje službenog vozila prema potrebi.

Ako radnik ima obvezu doći na drugu lokaciju, a nije mu osigurano službeno vozilo, ima pravo na korištenje privatnog vozila u službene svrhe i naknadu troška za njegovo korištenje ili nadoknadu cijene javnog gradskog prijevoza.

Odluku o pozivanju radnika na intervenciju donosi Poslodavac samo u slučajevima kada se raspoloživim radnicima ne može osigurati nesmetano pružanje usluga.

Radniku koji radi prekovremeno u intervenciji, mora se osigurati dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Članak 17. Radno vrijeme radnika koji zadatke obavljaju na terenu

Kada je rad radnika po prirodi posla povremeno ili stalno vezan za rad na terenu ili na različitim mjestima rada u zatvorenom ili otvorenom prostoru, kod internih ili vanjskih korisnika, (terenski tehničari, terenska prodaja, nadzorni inženjeri i slično), radno vrijeme radnika obuhvaća rad u prostoru Poslodavca, vrijeme putovanja od prostora Poslodavca do privremenog mjesta rada, rad na privremenim mjestima rada i vrijeme povratka u prostor Poslodavca.

Trajanje radnog vremena radnika koji nemaju obvezu svakodnevnog dolaska na isto mjesto rada ili u sjedište Poslodavca, već su u obvezi biti spremni obavljati poslove prema raspoložbi te nalogu i uputama Poslodavca kod korisnika na različitim mjestima, radno vrijeme obuhvaća i vrijeme putovanja tih radnika između njihova prebivališta/boravišta i korisnika i vrijeme povratka u mjesto prebivališta/boravišta .

Kada radno vrijeme radnika, koji dio ili cijelo radno vrijeme radi na terenu, traje duže od 8 sati, radnik ima pravo na plaćen prekovremeni rad, a dnevnicu za terenski rad pod uvjetom da je više od 8 sati radio na terenu udaljenom najmanje 30 kilometara od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta, odnosno glavnog mjesta rada navedenog u ugovoru o radu.

Visina i način obračuna dnevnice definiran je u članku 39. ovog Ugovora.

Članak 18. Službeno putovanje u zemlji i inozemstvu

Službenim putovanjem smatra putovanje u drugo mjesto rada udaljeno više od 30 km od stalnog mjesta rada, te prebivališta ili boravišta radnika, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova radnikova radnog mjesta, a u svezi s djelatnosti Poslodavca, pod uvjetom da rad ne predstavlja rad na terenu.

Kao vrijeme provedeno na službenom putovanju smatra se vrijeme od polaska do povratka prijevoznog sredstva koje radnik koristi prema nalogu za službeno putovanje.

Kada radnik na službenom putovanju koristi avion, službeno putovanje traje od polaska prijevoznog sredstva na aerodrom do povratka prijevoznog sredstva s aerodroma na kraju službenog putovanja.

Ako radnik na službeno putovanje ide ili se vraća s puta u nedjelju, blagdan ili neradni dan ima pravo na zamjenski dan tjednog odmora.

Ako se radnik na službenom putovanju razboli i za to vrijeme ostane na službenom putovanju ima pravo na dnevnicu i za vrijeme nesposobnosti za rad, ali najviše za 7 dana.

Radniku kojem na službenom putovanju radne obveze traju kraće od 8 sati evidentira se 8 sati rada.

Vrijeme dok radnik putuje prema konačnom odredištu službenog putovanja i vrijeme dok se vraća sa službenog putovanja ne uračunava se u radno vrijeme.

Poslodavac je dužan osigurati radniku minimalni dnevni odmor između dva radna dana provedena na službenom putovanju, odnosno između završetka službenog putovanja i sljedećeg radnog dana.

IV. Odmori i dopusti

Članak 19. Opće odrednice i pravo na nedostupnost

Radnik ima pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor, pravo na plaćeni i neplaćeni dopust (za pružanje osobne skrbi), te opravdani izostanak s posla zbog privremene nesposobnosti za rad i drugih opravdanih izostanaka propisanih zakonom.

Izvan određenog rasporeda radnog vremena i ugovorenog vremena pripravnosti radnik ima pravo na nedostupnost.

Članak 20. Stanka /odmor

a) stanka

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koje radnik obavlja na temelju ugovora o radu ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na stanku.

Vrijeme odmora/stanke koristi se prema rasporedu neposredno nadređene osobe s tim da se ne može koristiti u prva dva sata i posljednja dva sata radnog vremena, osim na zahtjev radnika, a uz suglasnost neposredno nadređene osobe.

Radnik koji radi duže od 10 (deset) sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) iz stavka 1. ovog članka u dvostrukom trajanju.

b) dodatna stanka

Radnici koji obavljaju poslove pružanja usluga korisnicima putem telefona i radnici koji rade s računalom duže od 4 (četiri) sata dnevno, osim 30 minuta dnevne stanke imaju pravo na dodatnu stanku u trajanju od 5 (pet) minuta za svaki sat rada, odnosno 40 minuta za osmosatno radno

vrijeme, koje se mogu rasporediti na način da između dva ciklusa rada koristi pauza od 5, 10 ili 15 minuta.

Kada je radno vrijeme radnika raspoređeno na 6 dana u tjednu radnik pored odmora (stanke) utvrđene stavkom 1. ovog članka ima pravo svakog radnog dana u tom tjednu na dodatni odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta koja se ubraja u radno vrijeme. Radnik navedeni dodatni odmor (stanku) može koristiti na početku, odnosno završetku radnog vremena u dogovoru s neposredno nadređenom osobom.

Članak 21. Dnevni odmor

Radnik ima pravo na dnevni odmor tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset i četiri) sata u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Članak 22. - Tjedni odmor

Unutar 7 (sedam) kalendarskih dana radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset i četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka, odnosno 36 sati neprekidno.

Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi subotom ili nedjeljom te u dan koji tim danima prethodi, odnosno slijedi.

Iznimno, ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog dana tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Dan tjednog odmora radnika ne može biti raspoređen na blagdan ili neradni dan koji pada u dane od ponedjeljka do petka.

Radnik koji radi na blagdan ili neradni dan koji pada u dane od ponedjeljka do petka ima pravo na zamjenski dan tjednog odmora.

Članak 23. - Godišnji odmor

Duljina godišnjeg odmora u svakoj kalendarskoj godini je minimalno 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana za petodnevni radni tjedan, te najmanje 5 (pet) tjedana odnosno 25 (dvadeset i pet) radnih dana za radnike s invaliditetom utvrđenim sukladno zakonu.

Na gore navedeni broj minimalnih dana godišnjeg odmora u svakoj kalendarskoj godini povećava se primjenom sljedećih kriterija:

A. Temeljem ukupnog radnog staža:

Od navršene 1 do 5 godina radnog staža	1 radni dan
Od navršenih 5 do 7 godina radnog staža	2 radna dana
Od navršenih 7 do 9 godina radnog staža	3 radna dana
Od navršenih 9 do 12 godina radnog staža	4 radna dana
Od navršenih 12 do 14 godina radnog staža	5 radna dana
Od navršenih 14 do 17 godina radnog staža	6 radna dana
Od navršenih 17 do 19 godina radnog staža	7 radna dana

Od navršenih 19 do 22 godina radnog staža	8 radna dana
Od navršenih 22 do 24 godina radnog staža	9 radna dana
Preko navršenih 24 godina radnog staža	10 radna dana

B. Radnici koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada I., II. i III. Grupe iz članka 31. ovog Ugovora, imaju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora i to za rad na tim poslovima:

- 3 dana godišnjeg odmora.

Neovisno o gore navedenim kriterijima radnik koji je roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju će imati pravo na 32 (trideset i dva) radna dana godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi put zapošljava, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Ako je radnik prvi put zasnovao radni odnos u tijeku kalendarske godine, a nema 6 (šest) mjeseci radnog staža neprekidno, ostvaruje pravo na godišnji odmor u toj godini, razmjerno vremenu provedenom na radu u toj godini, ali ne manje od 2 (dva) dana za svaki mjesec proveden na radu.

Radnik koji odlazi u mirovinu i/ili radnik kojem će radni odnos prestati zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na puni godišnji odmor.

U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, subota, nedjelja, te dani tjednog odmora.

Poslodavac, uz savjetovanje s Radničkim vijećem, uvažavajući potrebe organizacije rada i osobne potrebe radnika, donosi plan godišnjih odmora do 31. prosinca za narednu godinu u kojem utvrđuje trajanje i raspored godišnjeg odmora.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije mjerodavne u vrijeme donošenja Odluke temeljem kojih je radniku utvrđena dužina trajanja godišnjeg odmora i vrijeme u koje će radnik koristiti godišnji odmor.

Kod kriterija radnog staža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik napuniti do kraja kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavit će se radniku elektroničkim putem, odnosno, ukoliko je to nemoguće, uručiti u pisanoj formi, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u jednom ili dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od 2 (dva) tjedna.

Svaki radnik ima pravo na korištenje dijela godišnjeg odmora u terminu od 15.06. do 31.08. tekuće godina.

Ako radnik zatraži, a organizacija posla to dozvoljava, radniku će se omogućiti korištenje neprekidnog godišnjeg odmora u trajanju duljem od 2 (dva) tjedna.

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

Po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti 2 (dva) puta godišnje na dan koji želi, a još jedan dan ako postoji mogućnost, ali uz obvezu da o tome najmanje 2 (dva) dana ranije obavijesti Poslodavca.

Poslodavac može prije izrade plana godišnjeg odmora izraditi popis preporučenih pojedinačnih dana kao i razdoblja za korištenje kolektivnog godišnjeg odmora.

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

Članak 24. **Plaćeni dopust**

a) za osobito važne potrebe radnika

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 (deset) **radnih dana** za važne osobne potrebe, s tim da u pojedinim slučajevima ostvaruje pravo na:

- | | |
|---|--------|
| ▪ sklapanje braka | 5 dana |
| ▪ sklapanje braka djeteta | 1 dan |
| ▪ rođenje i usvajanje djeteta | 5 dana |
| ▪ smrt člana uže obitelji | 5 dana |
| ▪ smrt roditelja supružnika, ujaka, strica ili tete | 2 dana |
| ▪ smrt ujne, strine ili tetka | 1 dan |
| ▪ selidba | 3 dana |
| ▪ za otklanjanje nastale štete radniku u slučaju proglašenja elementarne nepogode | 5 dana |
| ▪ teška bolest člana uže obitelji | 5 dana |
| ▪ roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju | 5 dana |
| ▪ odlazak radnika na sistematski pregled | 1 dan |
| ▪ polazak djeteta u prvi razred osnovne škole (jedan roditelj) | 1 dan |
| ▪ za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim priredbama do | 3 dana |
| ▪ za volontiranje u društveno odgovornim aktivnostima kao što su, Gorska služba spašavanja, Crveni križ i sl. | 2 dana |
| ▪ ili u drugim osobito važnim, nepredvidivim i neplaniranim slučajevima do | 5 dana |

Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ili u životnom partnerstvu.

Trudnica ima pravo jednom mjesečno na slobodan radni dan za obavljanje prenatalnih pregleda.

U dogovoru s Poslodavcem, trudnica pravo iz prethodnog stavka može koristiti na način da sve pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca.

Osim dopusta iz stavka a) točke 1. ovog članka očevi u razdoblju od dana rođenja djeteta pa sve do šestog mjeseca djetetova života imaju pravo na dopust koji ovisi ovisno o broju rođene djece i to:

- 10 radnih dana za jedno dijete
 - 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece.
- a sve kako je propisano Zakonom o roditeljnim i roditeljskim naknadama.

Pravo na plaćeni dopust od 10 dana omogućit će se i radniku posvojitelju u roku od 6 mjeseci od dana posvojenja.

Pravo na plaćeni dopust imaju i udomitelji djece i to:

- 5 radnih dana po udomljenju
- 5 radnih dana tijekom godine udomljenja iz opravdanih razloga

Poslodavac će osigurati pravo iz prethodnog stavka radnicima za svako udomljeno dijete.

Pravo na plaćeni dopust radnici (očevi, posvojitelji i udomitelji) imaju bez obzira na ograničenja iz stavka 1. ovog članka.

Radniku se plaćeni dopust odobrava na njegov zahtjev, koji je dužan, odmah po podnošenju zahtjeva obrazložiti, tj. navesti razloge i u roku od 8 dana dokumentirati.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, a najkasnije u roku od 7 dana od dana nastupa okolnosti.

Za svaki smrtni slučaj u godini radnik ima pravo na plaćeni dopust bez obzira na ograničenja iz stavka 1. ovog članka.

b) dopust za školovanje/obrazovanje

Prilikom obrazovanja radnici koje je Poslodavac uputio na obrazovanje imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit 1 dan
- za završni rad 3 dana

Radnicima koje Poslodavac nije uputio na obrazovanje ovlaštena osoba u suradnji sa organizacijskom cjelinom nadležnom za ljudske resurse može odobriti plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit 1 dan
- za završni rad 3 dana

Plaćeni dopust za svaki ispit podrazumijeva mogućnost korištenja plaćenog izostanka s rada samo jednom za pojedini predmet/kolegij.

Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na dopust i više od 10 radnih dana, uz naknadu plaće za vrijeme stručnog i općeg školovanja, te osposobljavanja ili usavršavanja.

Članak 25. Odsutnost s posla

Radnik ima pravo na ukupno dva (2) radna dana odsutnosti s posla, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Radnik je dužan javiti se neposredno nadređenoj osobi i obrazložiti razloge.

Za vrijeme odsutnosti radnika ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

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

Članak 26. Dobrovoljni davatelji krvi/krvnih pripravaka

Radnici - dobrovoljni darivatelji krvi /krvnih pripravaka ostvaruju pravo na 2 (dva) slobodna radna dana za svako darivanje krvi/krvnih pripravaka.

Ukupni broj dana na koji radnik ostvari pravo s osnova dobrovoljnog darivanja krvi/krvnih pripravaka tijekom godine ne može biti veći od 5 (pet) radnih dana.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik može isključivo koristiti tijekom kalendarske godine u kojoj je ostvareno i to u pravilu najkasnije u roku od 30 dana od kad je darovao krv/krvni pripravak, a sukladno dogovoru s neposredno nadređenom osobom.

Članak 27. Neplaćeni dopust

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Ugovora, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Ugovora, smatra se zajednica osoba određena posebnim propisom koji uređuje socijalnu skrb.

Poslodavac može radniku, ako organizacija rada to dozvoljava, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust duži od 30 dana (npr. za negu člana obitelji, izgradnju ili popravak kuće ili stana, liječenje, obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje, volontiranje, putovanje i drugo).

V. Plaća i dodaci na plaću

Članak 28. Plaća-opće odrednice

Pod plaćom se podrazumijeva primitak radnika, kojeg Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Osnove i mjerila za utvrđivanje plaće radnika Poslodavac će propisati pravilnikom o radu pridržavajući se odredaba ovog Ugovora. Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

Plaća, naknada plaće i mjesečni dodaci na plaću, osim stimulativnog dijela plaće, u pravilu se isplaćuje 5. radni dan, a najkasnije do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 29. Sustav plaća

Poslodavac će najkasnije u roku od 6 mjeseci s predstavnicima Sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora utvrditi osnove i mjerila za isplatu plaće za sva radna mjesta.

Za svako radno mjesto će se pravilnikom utvrditi uvjeti za sklapanje ugovora o radu, te potrebna razina kompetencija.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

Jednak rad u smislu prethodnog stavka podrazumijeva da dvije osobe;

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednake vrijednosti u smislu ovoga članka, obavljaju dvije osobe, ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti, odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.

Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Članak 30. Plaća

1) Osnovna plaća je novčani primitak koja radniku pripada za obavljani rad razmjerno ugovorenom radnom vremenu .

Minimalna osnovna plaća poslova najniže kompleksnosti za radna mjesta s preporučenom srednjom stručnom spremom ne može biti niže od 1,5 x minimalna plaća Republike Hrvatske.

Minimalna osnovna plaća poslova preporučene više stručne spreme (BACC) ne može biti niža od 2,2 x minimalna plaća Republike Hrvatske.

Minimalna osnovna plaća poslova preporučene visoke stručne spreme (MAG) ne može biti niža od 3,2 x minimalna plaća Republike Hrvatske.

2) Varijabilna plaća

Za radna mjesta u direktnom kontaktu s korisnicima može se s radnicima ugovoriti ukupna plaća koja se sastoji od fiksnog dijela, te varijabilnog dijela koji ovisi o individualnom učinku radnika.

Fiksni dio utvrđuje se ugovorom o radu u novčanom bruto iznosu, sukladno Pravilnikom predviđenoj plaći radnog mjesta.

Varijabilna plaća ulazi u osnovicu za naknadu plaće.

Osnovica za varijabilni dio plaće ugovara se ugovorom o radu za 100% redovnog radnog učinka.

Redovni radni učinak se utvrđuje na temelju ciljeva koji moraju biti mjerljivi i unaprijed određeni za svako radno mjesto i utvrđeni na temelju kriterija na koje radnik može izravno utjecati svojim radom.

Za osobe s invaliditetom Poslodavac će ovisno o vrsti i stupnju njihovog invaliditeta prilagoditi i smanjiti ciljeve sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Odnos fiksne osnovne plaće i varijabilnog dijela plaće za 100% redovnog radnog učinka utvrđuje se maksimalno u omjeru 80% fiksne plaće prema 20% varijabilne plaće.

Članak 31. Dodaci na osnovnu plaću

1) Stimulacija – nagrada/bonus

2) Dodaci na plaću razmjerno odrađenim satima rada - otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, penjački dodatak i sl.

3) Dodaci na plaću koji ne ovise o efektivnom radu - pripravnost i sl.

1) Stimulacija - nagrada/bonus

Pravo na nagradu/bonus imaju svi radnici A1 Hrvatska d.o.o.

Radni učinak za ostvarenje nagrade/bonusa se utvrđuje na temelju ciljeva koji moraju biti specifični, mjerljivi, dostižni, realni i vremenski ograničeni i unaprijed određeni za svako radno mjesto i utvrđeni na temelju kriterija na koje radnik može izravno utjecati svojim radom. Za osobe s invaliditetom Poslodavac će ovisno o vrsti i stupnju njihovog invaliditeta prilagoditi i smanjiti ciljeve sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Mogućnost ukupne nagrade je postotak od ukupne godišnje bruto plaće (uključujući samo efektivne radne sate). Ovaj postotak ovisi o plaći radnog mjesta.

Odgovornost svakog menadžera je da unutar zadanih rokova utvrdi i objavi ciljeve za sve direktno podređene radnike, te ih o tome pravovremeno obavijesti.

2) Dodaci na osnovnu plaću razmjerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima:

Cijena sata rada osnovne mjesečne bruto plaće radnika za rad pod posebnim uvjetima:

- rad subotom 110%
- rad nedjeljom 135%
- noćni rad 140%
- rad na dane blagdana i neradne dane 150%
- prekovremeni rad na redovni radni dan 150%

Uvećanja osnovne plaće za prekovremeni rad u ostalim slučajevima uređena su člankom 16. ovog Ugovora.

Za otežane uvjete rada na visini radniku pripada pravo na penjački dodatak kako slijedi:

I
Radnici koji rade na poslovima sa posebnim uvjetima rada svrstavaju se u tri (3) grupe:

I grupa			
1	Viši terenski inženjer-penjač	11	Stručnjak za planiranje radijske mreže i transmisiju-penjač
2	Terenski inženjer-penjač	12	Viši specijalist za planiranje radijske mreže i transmisiju-penjač
3	Konstruktivski tehničar HIT-penjač	13	Koordinator za intervencije-penjač
4	Koordinator tima za optimizaciju radijske mreže-penjač	14	Stručnjak za transmisiju-penjač
5	Viši stručnjak za optimizaciju radijske mreže-penjač	15	Voditelj tima za operativnu podršku pristupne telekomunikacijske mreže-penjač
6	Stručnjak za optimizaciju radijske mreže-penjač	16	Stručnjak za operativnu podršku radio mreže-penjač
7	Viši specijalist za optimizaciju radijske mreže-penjač	17	Viši specijalist za prijenosnu i IP telekomunikacijsku mrežu-penjač
8	Voditelj za planiranje i optimizaciju radijske pristupne mreže-penjač	18	Voditelj tima za terenski inženjering-penjač
9	Viši specijalist za planiranje i optimizaciju radijske mreže-penjač	19	Stručnjak za planiranje i optimizaciju radijske mreže-penjač
10	Viši stručnjak za radio planiranje i optimizaciju-penjač		

II grupa			
1	Tehničar za fiksnu pristupnu mrežu-penjač	3	Tehničar za nadzor fiksne mreže
2	Voditelj tima tehničara za nadzor fiksne mreže	4	Koordinator održavanja fiksne mreže

III grupa

1	Tehničar optičke mreže	12	Voditelj tima centralne regije
2	Stručnjak za radio opremu i konceptualno planiranje	13	Specijalist za učinkovitost procesa upravljanja fiksnom pristupnom mrežom
3	Mlađi specijalist za radio planiranje mreže	14	Voditelj tima za upravljanje fiksnom pristupnom mrežom
4	Voditelj tima u regiji	15	Specijalist za projektiranje pristupne prijenosne mreže
5	Voditelj tima terenske podrške za poslovne korisnike	16	Tehničar za fiksnu pristupnu mrežu
6	Specijalist za transmisiju	17	Viši specijalist za izgradnju infrastrukture pristupne mreže
7	Tehničar terenske podrške za poslovne korisnike	18	Viši tehničar za pristupnu mrežu
8	Stručnjak za razvoj energetske učinkovitosti	19	Viši tehničar za fiksnu pristupnu mrežu
9	Viši tehničar optičke mreže	20	Inženjer planiranja fiksne mreže
10	Koordinator tehničara optičke mreže	21	Specijalist za izgradnju
11	Nadzorni inženjer građevinskih radova		

II

Radnici koji rade na poslovima sa posebnim uvjetima rada **I. grupe** imaju pravo na dodatak na plaću za otežane uvjete rada i to:

do navršene godine dana rada na poslovima sa posebnim uvjetima rada dodatak na osnovnu plaću radnika iznosi 1.000,00 kn /**132,72** eura neto.

- za svaku drugu navršenu godinu dana rada na poslovima sa posebnim uvjetima rada 1. grupe, dodatak se uvećava za 10% na prethodnu osnovicu do maksimalnog iznosa 2.593,80 kn/**344,28** eura

godine provedene na radu	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18	18-20	20-22
Neto HRK/€	1.000 kn 132,72 €	1.100 kn 146,00 €	1.210 kn 160,59 €	1.331kn 176,65 €	1.464 kn 194,31€	1.610 kn 213,68 €	1.772 kn 235,18 €	1.949 kn 258,68 €	2.143 kn 284,42 €	2.358 kn 312,96 €	2.594 kn 344,28 €

III

Radnici koji rade na poslovima sa posebnim uvjetima rada **II. grupe** imaju pravo na dodatak na plaću za otežane uvjete rada i to:

- u iznosu 1.000,00 kn / **132,72** eura bruto

Uvjet da bi radniku bio isplaćen dodatak na plaću je da u tekućem mjesecu radnik obavlja poslove s otežanim uvjetima rada.

3) Dodaci koji ne ovise o efektivnom radu

Naknada za vrijeme pripravnosti radnim danom, subotom, nedjeljom, te blagdanom i neradnim danima utvrđenima zakonom utvrđuje se ovim Ugovorom u iznosu od 15% cijene sata osnovne mjesečne bruto plaće radnika.

Obračun naknade za pripravnost isključuje povećanje osnovne plaće za rad u posebnim uvjetima po ostalim osnovama (noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom i drugo).

Za prekovremeni rad radnika koji je u pripravnosti (intervencija) radniku pripada iznos od 200% cijene sata osnovne mjesečne bruto plaće radnika.

Članak 32. Ostali primici radnika

Ostali primici radnika su plaća u naravi na koju Poslodavac uplaćuje doprinose u skladu s relevantnim propisima.

a) Korištenje službenih osobnih automobila u privatne svrhe

Neto iznos plaće u naravi po osnovi korištenja službenih osobnih automobila u privatne svrhe utvrđuje se svaki mjesec u kojem je vozilo korišteno u skladu s relevantnim propisima.

b) Subvencioniranje rekreacije

Poslodavac će subvencionirati rekreaciju radnika u skladu s Odlukom Uprave.

Članak 33. Mjesečni dodaci

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora radnici imaju pravo na mjesečne dodatke koji se isplaćuje zajedno s plaćom kao neoporezivi neto primici temeljem Pravilnika o porezu na dohodak, a sastoje se od naknade za topli obrok u visini **500,00 kn / 66,36 eura** i fiksne naknade u visini **625,00 kn / 82,95 eura**.

Ukoliko je radnik iskoristio ukupne maksimalne godišnje neoporezive iznose navedenih dodataka isti će se isplatiti kao bruto dodaci.

Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu imaju pravo na razmjerni dio bruto mjesečnih dodataka iz ovog članka.

a) Naknada za topli obrok

Radnici imaju pravo na naknadu za topli obrok u visini 500,00 kuna / 66,36 eura bruto, a koja se isplaćuje neoporezivo u skladu s poreznim propisima.

Radniku kojem je neoporezivi iznos naknade za topli obrok isplaćen kod drugog Poslodavca ili pod drugim okolnostima ima pravo na isplatu naknade za topli obrok u bruto iznosu .

Naknada za topli obrok se isplaćuje ukoliko je radnik radio barem jedan dan u mjesecu.

Prilikom zasnivanja i prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na naknadu za topli obrok razmjerno vremenu koje je radio taj mjesec.

b) Fiksni dodatak uz plaću u visini 625,00 kn / 82,95 eura

Radnici imaju pravo na fiksni dodatak uz plaću koja se isplaćuje svaki mjesec u visini od 625,00 kuna / 82,95 eura bruto.

Fiksna dodatak uz plaću će se isplatiti neoporezivo u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnici na dugotrajnom bolovanju, rodiljnom ili roditeljskom/posvojiteljskom dopustu imaju pravo na fiksnu fiksni dodatak u visini 625,00 kuna / 82,95 eura bruto.

Radniku kojem je neoporezivi iznos isplaćen kod drugog Poslodavca ili pod drugim okolnostima ima pravo na fiksnu naknadu u bruto iznosu.

Prilikom zasnivanja i prestanka radnog odnosa, radnik ima pravo na fiksnu naknadu razmjerno vremenu koje je radio taj mjesec.

VI. Naknada plaće

Članak 34. Opće odrednice

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne isplaćene mu plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ukoliko je ovim Ugovorom drugačije uređeno.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini svoje prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

a) Bolovanje

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće obzirom na osnovicu propisanu općim propisima:

- do 10 dana u visini 80% osnovice
- do 42 dana u visini 90% osnovice
- od 43 dana u visini 90% osnovice

Razliku između obračuna HZZO i kolektivnog ugovora podmirivat će Poslodavac.

U slučaju odsutnosti radnika zbog bolovanja uzrokovanog profesionalnom bolesti ili povredom na radu, radniku pripada naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene prema općim propisima.

VII. Primici radnika temeljem radnog odnosa koji se ne smatraju plaćom

Članak 35. Primici koji se ne smatraju plaćom

1) primici koje Poslodavac isplaćuje radniku, a koji predstavljaju **naknadu troška radnika** (vezani za prijevoz za dolazak na posao i povratak s posla, uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu, naknada za topli obrok i sl.).

2) primici koje Poslodavac isplaćuje radniku kao **materijalno pravo iz radnog odnosa** (božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.)

1. Naknada troška radniku

a) Prijevoz

Radnik ima pravo na naknadu troška prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u mjestu rada.

Ako u mjestu rada (mjestu boravišta ili prebivališta) nije organiziran javni gradski prijevoz, radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u sjedištu Poslodavca (Zagreb).

Radnici koji imaju boravište (prebivalište) izvan mjesta rada, imaju pravo i na naknadu u visini cijene mjesečne karte javnog za međumjesni prijevoz.

Ako javni gradski prijevoz pokriva i međumjesnu relaciju, ostvaruje se pravo samo na naknadu troškova međumjesnog prijevoza javnim gradskim prijevozom.

Radnik je u roku od 30 dana organizacijskoj cjelini nadležnoj za obračun plaća i naknada dužan dostaviti potvrdu o promjeni cijene prijevoza na pojedinoj relaciji.

Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje izjave, pod punom materijalnom i radno-pravnom odgovornošću, o točnosti podataka dostavljenih Poslodavcu o prijavljenom prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu.

Radnik koji koristi službeno vozilo za dolazak na posao i odlazak s posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza po osnovu javnog gradskog ili međugradskog prijevoza.

Radnik koji svoje poslove povremeno obavlja radeći od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u skladu s odredbama ovog članka, dok će za radnika koji svoje poslove stalno obavlja na izdvojenom mjestu rada eventualna naknada troškova prijevoza biti posebno ugovorena s radnikom.

b) Dnevnicu za službeno putovanje

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, troškova noćenja i dnevnicu na način i u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak i općim aktom Poslodavca.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo uređuju se na način kako je to uređeno općim aktom Poslodavca.

c) Naknada za korištenje privatnog vozila u službene svrhe

Uporabu privatnog vozila u službene svrhe odobrava ovlaštena osoba Poslodavca.

Naknada troškova za uporabu privatnog vozila za službene potrebe isplaćuje se u visini neoporezive naknade sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

d) Dnevnicu za rad na terenu daljem od 30 km

Ako je radnik dobio nalog za rad na jednoj ili više lokacija udaljenih najmanje 30 km od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, odnosno izvan sjedišta ili izvan mjesta rada ima pravo na dnevnicu za rad na terenu utvrđenoj u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak, a koja se određuje na sljedeći način

- 100% iznosa dnevnice ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 12 sati
- 50% iznosa dnevnice ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 8 a manje od 12 sati
- 70% iznosa dnevnice ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 12 sati, a ima osiguran minimalno jedan obrok (ručak ili večeru). Doručak koji je uračunat u cijenu noćenja smatra se troškom noćenja i ne smatra se osiguranom prehranom.
- 40% iznosa dnevnice ima radnik kojem je na terenu osiguran ručak i večera.

Kada se radnik ne vraća svakodnevno u mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta, odnosno u sjedište ili drugi poslovni prostor Poslodavca ili u mjesto rada, radniku pripada dnevnicu za rad na terenu za ukupno vrijeme boravka na terenu, odnosno i za radne dane i za dane tjednog odmora, blagdana i neradnih dana.

Pravo na dnevnicu za rad na terenu priznaje se i radniku koji je zbog bolesti nastale za vrijeme rada na terenu proglašen nesposobnim za rad. Dnevnicu se isplaćuje za dane bolovanja provedene na terenu, te za dane u kojima je radnik odlazio na liječnički pregled, ako se takav pregled nije mogao obaviti na terenu.

Dnevnicu za rad na terenu u dane bolovanja provedene na terenu isplaćuje se tako dugo dok liječnik ne uputi radnika na kućno liječenje u mjesto prebivališta odnosno boravišta.

Ukoliko radnik koji je upućen na rad na terenu zbog bolesti bude smješten u zdravstvenu ustanovu, pripada mu 40% dnevnice za rad na terenu.

e) Troškovi preseljenja

Radniku koji zbog potrebe posla, na zahtjev Poslodavca, seli u drugo mjesto rada priznaju se selidbeni troškovi:

- prijevoz radnika, članova obitelji i stvari prema priloženom računu
- dnevnicu radniku za vrijeme putovanja od mjesta stanovanja (prebivališta/boravišta) do mjesta preseljenja.

2) Materijalno pravo iz radnog odnosa

a) Prigodna nagrada - Božićnica i regres

Radnicima će se isplatiti regres u iznosu od **2.500,00 kn/ 331,81 eura** bruto i Božićnica u iznosu od **2.500,00 kn/ 331,81 eura bruto**. Iznosi prigodnih nagrada će se isplatiti neoporezivo, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo na regres i Božićnicu u iznosu razmjerno trajanju radnog odnosa kod Poslodavca tijekom godine za koju se isplaćuje regres i Božićnica.

Radnici na dugotrajnom bolovanju, rodiljnom ili roditeljskom/posvojiteljskom dopustu imaju pravo na regres i Božićnicu.

Radniku kojem je neoporezivi iznos prigodne nagrade isplaćen kod drugog Poslodavca ili pod drugim okolnostima ima pravo na isplatu prigodne nagrade u bruto iznosu .

Poslodavac će radnicima isplatiti iznos regresa u lipnju tekuće godine, a iznos Božićnice u prosincu tekuće godine.

b) Poklon bon za Uskrs

Poslodavac će isplatiti radnicima prigodnu isplatu (poklon-bon) za Uskrs u visini od **1.000,00 kn/132,72 eura**.

U slučaju promjene poreznih propisa na način da neoporezivi dar u naravi za Uskrs iznosi manje od utvrđenog u prethodnom stavku, tada će Poslodavac isplatiti dar u bruto vrijednosti od 1.000,00 kn/132,72 eura.

c) Dar za djecu

Sredstva za prigodne darove djeci radnika isplaćuju se svakom radniku po djetetu do 15 godina starosti navršenih u tekućoj godini u neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak ali ne manje od **1.000,00 kn/ 132,72 eura**.

Djeci radnika koji su samohrani roditelji kao i djeci radnika iz obitelji sa četvero i više djece isplaćuju se svakom radniku po djetetu do 15 godina starosti navršenih u tekućoj godini jednokratni bruto iznos od **3.000,00 kn/398,17 eura**.

Radnicima koji imaju djecu s poteškoćama u razvoju isplaćuje se u tekućoj godini jednokratni bruto iznos od **3.000,00 kn/398,17 eura** neovisno o starosti djeteta.

U slučaju promjene poreznih propisa na način da neoporezivi dar djetetu iznosi manje od utvrđenog u prethodnom stavku, tada će Poslodavac isplatiti dar u bruto vrijednosti.

Navedeni iznos biti će isplaćen radnicima koji na dan isplate imaju sklopljen ugovor o radu s Poslodavcem.

d) Otpremnina

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u bruto iznosu od jedne prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca, ali ne manje od 6.500,00 kn neto po godini staža kod poslodavca, odnosno ne manje od neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Dodatno na st. 1. ovog članka Poslodavac će radniku isplatiti dodatnu otpremninu, kako slijedi:

- Radniku s navršenih 40 godina života i manje od 10 godina staža kod poslodavca - dodatnu jednu mjesečnu plaću
- Radniku s navršenih 40 godina života i više od 10, a manje od 15 godina staža kod poslodavca – dodatne tri mjesečne plaće
- Radniku s navršenih 40 godina života i više od 15 godina staža kod poslodavca - dodatnih pet mjesečnih plaća
- Radniku s navršenih 50 godina života i manje od 10 godina staža kod poslodavca - dodatne dvije mjesečne plaće
- Radniku s navršenih 50 godina života i više od 10, a manje od 15 godina staža kod poslodavca - dodatne četiri mjesečne plaće
- Radniku s navršenih 50 godina života i više od 15 godina staža kod poslodavca - dodatnih šest mjesečnih plaća
- Radnicima zaštićenim sukladno Zakonu o radu, braniteljima i roditeljima s četvero ili više djece – dodatnih 6 plaća

Ako radnik ostvaruje pravo na dodatnu otpremninu iz st. 3 po više osnova, osnove se kumuliraju, a ukupna dodatna otpremnina maksimalno može iznositi 12 plaća.

U slučaju kad Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog razloga, a istodobno radniku predloži sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), koji radnik ne prihvati, radnik ima pravo na otpremninu sukladno stavku 1. ovog članka, uz primjenu dodatne otpremnine iz st. 2 ovog članka.

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu, izuzev kada se radi o probnom radu prilikom zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca, radnik ima pravo na otpremninu obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca u visini u skladu s prethodnim stavcima ovog članka.

Članak 36.

Kada radnik odlazi u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu u visini 6 svojih prosječnih plaća isplaćenih tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

U slučaju kada su se radnik i Poslodavac dogovorili o nastavku radnog odnosa nakon navršenih šezdeset pet godina i petnaest godina mirovinskog staža, a radni odnos nakon navršenih naprijed navedenih uvjeta radniku prestaje poslovno uvjetovanim otkazom, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca do najviše šest prosječnih mjesečnih plaća, a minimalno iznos od **5.000,00 kn/ 663,61 euro** za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca.

VIII. Pomoći

Članak 37. – Isplate pomoći

Radniku ili njegovoj obitelji isplatit će se pomoć u sljedećim bruto iznosima za:

a) smrtni slučaj

1. Smrt radnika koja nije posljedica nezgode	10.000,00 eura
2. Smrt djeteta	2.000,00 eura
3. Smrt supružnika	1.500,00 eura
4. Smrt roditelja	500,00 eura

b) dugotrajno bolovanje i invalidnost

1. Za neprekidno bolovanje duže od 90 dana jednom godišnje	1.500,00 eura
2. Nastanak teške invalidnosti - tjelesnog oštećenja radnika	1.500,00 eura
▪ radnika koji s preostalom radnom sposobnošću radi s polovicom punog radnog vremena	
▪ radnika s tjelesnim oštećenjem od minimalno 50%	

Prava iz točke b). ovog stavka ostvaruju se jednokratno i dokazuju pravomoćnim rješenjem mjerodavne komisije izdanim nakon početka važenja ovog Ugovora.

c) roditeljski dopust i rođenje djeteta

1. Radniku za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta, a maksimalno 6 mjeseci **200,00 eura mjesečno**
2. Radniku za rođenje i/ili posvojenje djeteta pripada naknada u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 38. Elementarne nepogode/teške bolesti

Radniku ili njegovoj obitelji može se isplatiti pomoć u visini koju odredi Poslodavac za slučaj otklanjanja posljedica od proglašene elementarne nepogode ili težih bolesti koje iziskuju povećane troškove liječenja.

Članak 39. Isplate pomoći za školovanje

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih radnika isplaćuje se u mjesečnom neto iznosu djeci predškolskog uzrasta pa do završetka srednje škole, prema sljedećim kriterijima:

- za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) **100,00 eura**
- za djecu u osnovnoj školi **150,00 eura**
- za djecu u srednjoj školi **200,00 eura**

a isplata teče od 1. u mjesecu kada je školovanje počelo, odnosno od dana nastupa smrti radnika.

Djeci radnika samohranih roditelja isplaćuje se pomoć za školovanje jednom godišnje u neto iznosu, a najkasnije do kraja rujna u tekućoj godini i to:

- za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) **100,00 eura**
- za djecu u osnovnoj školi **150,00 eura**
- za djecu u srednjoj školi **200,00 eura**

Za isplatu je potreban zahtjev radnika i relevantna dokumentacija kojom se dokazuje status radnika. Zahtjev i valjanu dokumentaciju je potrebno dostaviti Poslodavcu do 20. rujna tekuće godine.

U smislu odredbi ovog članka i članka koji regulira dar za djecu, samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojem otac nije utvrđen, ili je jedan od roditelja umro ili proglašen nestalim
- izvanbračnog djeteta kojem je roditelj utvrđen, ali ne živi u zajedničkom domaćinstvu
- djeteta kojem je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj

IX. Osiguranje i briga o zdravlju

Članak 40. Polica osiguranja

Poslodavac će sklopiti policu osiguranja od nezgode s ovlaštenim osiguravajućim društvom, a kojom će obuhvatiti sve radnike Poslodavca za smrt uslijed nezgode, trajni invaliditet uslijed nezgode, pokriće troškova hospitalizacije u slučaju invaliditeta i za privremenu nesposobnost za rad uslijed nezgode.

Minimalne osigurane svote na koje će se sklopiti polica osiguranja su sljedeće:

- | | |
|--|-----------------------|
| ▪ smrt uslijed nezgode na radu i izvan rada | 30.000,00 eura |
| ▪ 100 % trajni invaliditet uslijed nezgode na radu i izvan rada | 50.000,00 eura |
| ▪ djelomični trajni invaliditet proporcionalno postotku invalidnosti | 30.000,00 eura |
| ▪ dnevna naknada za privremenu nesposobnost za rad
(maksimalan broj dana 100) | 30,00 eura |

Poslodavac će sklopiti i policu inozemnog putnog zdravstvenog osiguranja s ovlaštenim osiguravajućim društvom, a kojom će obuhvatiti sve radnike Poslodavca.

Članak 41. Sistematski pregled

Poslodavac ima obvezu ponuditi svim radnicima sistematske zdravstvene preglede, sukladno medicinskom standardu, jednom godišnje.

Sistematski zdravstveni pregledi iz stavka 1. ovog članka ne odnose se na zdravstvene preglede koji se moraju provesti temeljem važećih propisa.

Članak 42. Sportski susreti

Poslodavac će jednom godišnje održati sportske susrete.

X. Zaštita dostojanstva radnika te postupak i mjere zaštite od diskriminacije

Članak 43.

Poslodavac se obvezuje da će se prema svim radnicima ponašati s poštovanjem te da neće koristiti nikakve oblike psihičke ili fizičke prisile, maltretiranja ili zlostavljanja niti prijetiti takvim postupcima.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla te osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku izravne ili neizravne diskriminacije,

uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od strane Poslodavca ili bilo koje treće osobe, dok je radnik obavezan poštivati osobno dostojanstvo svakog pojedinca te se posebno suzdržavati od bilo kakvih aktivnosti koje bi mogle utjecati na ravnopravnost ostalih radnika po bilo kojoj osnovi za diskriminaciju.

Članak 44.

Poslodavac će posebnom odlukom, uz prethodnu suglasnost Sindikata potpisnika Ugovora, imenovati mušku i žensku osobu ovlaštenu osobu za primanje i rješavanje pritužbi vezano uz zaštitu dostojanstva radnika.

U slučaju bilo kojeg oblika uznemiravanja i spolnog uznemiravanja radnik je dužan odmah o tome obavijestiti Poslodavca, ili osobu koju je Poslodavac za to ovlastio, i to usmeno na zapisnik, pisano poštom ili putem e-maila.

Pritužba u pravilu treba biti obrazložena, te ukoliko je moguće sadržavati više podataka o događaju i svjedocima, kako bi Poslodavac mogao što točnije ispitati pritužbu te s tim u vezi poduzeti odgovarajuće mjere.

Članak 45.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba provest će potrebne radnje u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu sastaviti zapisnik. Imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika.

Svi prikupljeni podaci i činjenice su tajni. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane imenovane osobe iz stavka 1. ovog članka., predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

Članak 46.

Nakon primitka pritužbe Poslodavac će o istoj pismeno odlučiti u što kraćem roku, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana.

Ukoliko se pokaže da je pritužba neosnovana Poslodavac će o tome izvijestiti radnika koji je podnio pritužbu.

Ukoliko se pokaže da je pritužba osnovana, imenovana osoba iz članka 48. stavka 1. obvezna je upozoriti Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Poslodavac će zavisno od svakog pojedinog slučaja i stupnja uznemiravanja poduzeti sljedeće mjere:

- promjena radnog mjesta ili lokacije rada osobe koja je uznemiravala drugog radnika
- promjena radnog mjesta ili lokacije rada prema želji uznemiravanog radnika
- razgovor s trećim osobama i pokretanje postupaka u cilju zaštite radnika koji je uznemiravan, uključujući i zaštitu radnika od uznemiravanja od strane korisnika
- usmeno upozorenje, pisano upozorenje ili donošenje odluke o otkazu ugovora o radu radniku koja je uznemiravao drugog radnika (izvanredni i redovni otkaz) ovisno o stupnju uznemiravanja,
- druge odgovarajuće mjere

XI. Zaštita posebnih kategorija radnika

Članak 47. Smanjena radna sposobnost

Plaća radnika kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, prigodom ponude izmijenjenog ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, ne može biti manja od plaće iz ugovora o radu kojeg je imao na dan utvrđenja navedenih okolnosti.

Prava navedena u stavku 1. ima i radnik kod kojeg je došlo do promjene radnog mjesta zbog njegove umanjene radne sposobnosti nastale kao posljedica ozljede na radu.

Članak 48. Radnici pred mirovinu

Radniku kojem nedostaje 2 (dvije) godine ili manje do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može se ponuditi ugovor o radu s mjesečnom plaćom manjom od one koju je temeljem ugovora o radu imao do tada.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na primanja radnika temeljem posebnih ugovora.

Članak 49. Trudnice, roditelje, roditelji i posvojitelji

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 30 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

O namjeri povratka na rad radnik je dužan obavijestiti poslodavca najmanje 30 dana ranije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Članak 50. Posebna zaštita djeteta i maloljetnika

Ukoliko Poslodavac zapošljava ili omogućava provedbu praktične nastave, odnosno koji je organizator aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici dužan pri tome voditi računa da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom, ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom

2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u prethodnom stavku.

U svrhu ispunjavanja dužnosti iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je ovlašten zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod Poslodavca nije pravomoćno osuđen ili da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

Ukoliko Poslodavac zapošljava ili provodi praktičnu nastavu odnosno organizator je provođenja aktivnosti u kojima sudjeluju djeca i maloljetnici, dužan je onemogućiti osobi za koju ima saznanja da postoji zapreka iz stavka 1. ovoga Ugovora kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

XII. Socijalna klauzula

Članak 51.

U slučaju viška radnika radniku će se ponuditi posao kod Poslodavca u skladu s njegovim poslovnim potrebama, pod uvjetima da radnik zadovolji uvjete za ponuđeno radno mjesto te da radnik prihvati uvjete radnog mjesta koje mu se nudi. Poslodavac se u takvom slučaju obvezuje na transparentan način provesti postupak te će o tome informirati sindikate potpisnike Ugovora i Radničko vijeće.

Poslodavac se obvezuje pri zbrinjavanju viška radnika voditi računa o posebno osjetljivim kategorijama radnika kao što su radnici sa pet i više uzdržavanih članova obitelji, jedan od dva člana iste obitelji koji su istovremeno proglašeni viškom te radnicima s osobito teškim socijalnim statusom.

Ukoliko radnik prelazi na posao unutar A1 povezanih društava, sporazumno ili uslijed statusne promjene, radniku se priznaje kontinuitet radnog staža.

XIII. Zaštita prava radnika

Članak 52.

U ostvarivanju prava radnika iz radnog odnosa radnik ima pravo zahtijevati zaštitu sukladno odredbama važećih propisa.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XIV. Odgovornost radnika

Članak 53.

O odgovornosti radnika u svezi sa nesavjesnim i nestručnim obavljanjem poslova i o odgovornosti radnika za štetu Poslodavcu, odlučuje se sukladno važećim propisima i općim aktom Poslodavca.

XV. Radničko vijeće

Članak 54.

Ovlasti i uvjeti za rad Radničkog vijeća, uredit će se posebnim Sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća.

Članak 55.

Radničko vijeće izabire 4 (četiri) člana koji će poslove za Radničko vijeće obavljati u punom radnom vremenu.

Članovima RV-a, koji poslove za RV obavljaju u punom radnom vremenu, pripada plaća kao i sva prava iz radnog odnosa sukladno ugovoru o radu.

Članovi Radničkog vijeća koji u punom radnom vremenu obavljaju poslove za Radničko vijeće imaju pravo i obavezu sudjelovanja na zajedničkim sastancima odjela, te osposobljavanje i edukaciju za radno mjesto za koje imaju ugovor o radu.

Povjerenici koji ne obavljaju poslove u puno radno vrijeme imaju pravo na naknadu plaće za 10 (deset) sati rada tjedno, uz prethodnu obavijest neposredno nadređenoj osobi.

Članovi Radničkog vijeća koji poslove za Radničko vijeće ne obavljaju u punom radnom vremenu imaju pravo na umanjeње ciljeva za plaću i za nagradu na temelju ostvarenja rezultata (stimulacija, bonus i slično) proporcionalno radnom vremenu provedenom na radu.

Predsjednik ili član Radničkog vijeća koji je poslove za Radničko vijeće obavljao u punom radnom vremenu, nakon prestanka obavljanja tih poslova u punom radnom vremenu, a nakon stupanja na snagu Ugovora, ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje nagrada na temelju učinka ili rezultata poslovanja, član RV-a koji tu dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na nagradu, u iznosu od jedne (1) ugovorene mjesečne plaće godišnje, odnosno na nagradu koja se radnicima isplaćuje na temelju rezultata poslovanja, sukladno općem aktu ili odluci Poslodavca.

U vrijeme trajanja mandata i 6 (šest) mjeseci nakon isteka mandata članu Radničkog vijeća ne može se bez suglasnosti Radničkog vijeća:

- otkazati ugovor o radu
- ugovor o radu prenijeti kod drugog poslodavca

- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

XVI. Zaštita na radu

Članak 56.

Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provedbu mjera za poticanje unapređivanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštitu radnog okoliša

U Društvu se obavlja izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu (u daljnjem tekstu: povjerenici).

Izbor, broj kao i vrijeme na koje se povjerenici biraju obavlja se sukladno odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja izbora članova Radničkog vijeća, te u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu o obvezi izbora povjerenika gdje to zahtijevaju uvjeti rada i povećana opasnost za sigurnost i zdravlje radnika.

Članak 57.

Uvjeti za rad povjerenika zaštite na radu urediti će se posebnim Sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Povjereništva zaštite.

Povjereništvo zaštite na radu, odnosno povjerenici, imaju ista prava na uvjete rada kakva u Društvu ima Radničko vijeće i njegovi članovi, ako nije sklopljen Sporazum ili sklopljenim Sporazumom iz prethodnog stavka nije povoljnije riješeno.

Poslodavac je povjereniku dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u propise i dokumentaciju Poslodavca vezanu uz zaštitu na radu.

Povjerenik zaštite na radu sukladno odgovarajućim zakonskim odredbama ne može biti doveden u nepovoljniji položaj niti pozvan na odgovornost za štetu ako je postupao sukladno svojim ovlastima utvrđenim zakonom, važećim propisima ili općim aktima Poslodavca.

Članak 58.

Povjerenici između sebe biraju koordinatora povjerenika i Glavnog koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 59.

Zadatak je povjerenika radnika za zaštitu na radu da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu te da prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite u radnoj sredini.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima i sljedeća prava i dužnosti:

- biti obaviješten o svim mjerama koje će se poduzeti vezano za sigurnost i zaštitu zdravlja na mjestu rada
- biti konzultiran prilikom donošenja akata kojima se uređuju pitanja zaštite na radu radnika
- sudjelovati u izradi Procjene rizika
- sudjelovati u odabiru zaštitne odjeće i obuču radnika
- podnositi prijedloge vezane uz donošenje odluka iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu

- zahtijevati od Poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u cilju smanjenja i otklanjanja izvora opasnosti
- podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu, ako smatra da su prethodno poduzete mjere i osigurana sredstva nedostatna ili neodgovarajuća za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu
- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces i poticati Poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na zaštitu na radu
- imati pravo uvida i koristiti dokumentaciju Poslodavca iz zaštite na radu
- primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi Poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
- izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik, prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
- pozvati nadležnog inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti
- osposobljavati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz
- svojim djelovanjem poticati ostale radnike na provedbu zaštite na radu
- obavještavati radnike o provedbi zaštite na radu.

Članak 60.

Povjerenici između sebe biraju povjerenike koji će te poslove obavljati u punom radnom vremenu, s time da se za vrijeme važenja Ugovora utvrđuje pravo na 2 (dva) takva povjerenika, tj. koordinatora povjerenika zaštite na radu.

Ostali povjerenici imaju pravo na naknadu plaće za 10 (deset) sati rada tjedno, uz prethodnu obavijest neposrednom nadređenoj osobi i Glavnom koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 61.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje nagrada, povjerenici radnika za zaštitu na radu koji tu dužnost obavljaju u punom radnom vremenu imaju pravo nagradu u visini prosječne nagrade radnog mjesta sukladno ugovoru o radu.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje nagrada na temelju učinka ili rezultata poslovanja, član PZNR koji tu dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na nagradu, u iznosu od jedne (1) ugovorene mjesečne plaće godišnje, odnosno na nagradu koja se radnicima isplaćuje na temelju rezultata poslovanja, sukladno općem aktu ili odluci Poslodavca.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu koji ne obavljaju te poslove u punom radnom vremenu imaju pravo na umanjenje ciljeva za plaću i za nagradu na temelju ostvarenja rezultata (stimulacija, bonus i slično) proporcionalno radnom vremenu provedenom na radu.

U vrijeme trajanja mandata i 6 (šest) mjeseci nakon isteka mandata Povjereniku radnika zaštite na radu ne može se bez suglasnosti Radničkog vijeća:

- otkazati ugovor o radu
- ugovor o radu prenijeti kod drugog poslodavca
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 62.

Povjerenici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo i obavezu sudjelovanja na zajedničkim sastancima odjela, te osposobljavanje i edukaciju za radno mjesto za koje imaju sklopljen ugovor o radu.

Članak 63.

Ozljedu na team buildingu u organizaciji Poslodavca, Poslodavac će tretirati kao ozljeda na radu.

XVII. Uvjeti za rad sindikata

Članak 64.

Poslodavac i sindikat potpisnik ovog Ugovora se obvezuju na socijalni dijalog temeljen na međusobnom uvažavanju, te na redovitu suradnju u cilju povećanja zadovoljstva radnika i dobrobiti kompanije.

Radnici imaju pravo na slobodno sindikalno organiziranje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom o radu, Statutom sindikata i ovim Ugovorom te drugim primjenjivim propisima i ugovorima.

Poslodavac uvažava osnovno pravo na slobodu udruživanja, kao i pravo na kolektivne pregovore u okviru Zakona, Ugovora i međusobnih sporazuma.

Poslodavac se opredjeljuje za otvorenu suradnju koja se temelji na povjerenju s demokratski legitimnim zastupanjem radnika koje počiva na konstruktivnom društvenom dijalogu u cilju pravičnog usuglašavanja interesa Poslodavca i radnika.

Članak 65.

Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca

Osim sindikalnog povjerenika kod poslodavca djeluju i sindikalni predstavnici sukladno Zakonu o radu

Članak 66.

Sindikalni povjerenik za svoj sindikalni rad odgovara samo članstvu i tijelima sindikata.

Sindikalni povjerenik, zbog sindikalnih aktivnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih u skladu sa statutom sindikata, zakonskim propisima i aktima Poslodavca, ne može biti prozvan na bilo kakvu odgovornost ili doveden u nepovoljan položaj.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti spriječena ili ometana ukoliko on djeluje u skladu sa statutom sindikata, Zakonom o radu i ostalim važećim propisima.

Članak 67.

Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredaba Zakona o radu o broju članova Radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod Poslodavca.

Sindikatski potpisnik ovog ugovora ima pravo 2 (dva) sindikalna povjerenika koji će uz naknadu plaće poslove za Sindikat obavljati u punom radnom vremenu.

Povjerenici koji ne obavljaju poslove u puno radno vrijeme imaju pravo na naknadu plaće za 6 (šest) sati rada tjedno, uz prethodnu obavijest neposredno nadređenoj osobi.

Poslodavac će sindikalnom povjereniku na temelju vjerodostojnog poziva omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće za prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu minimalno 7 (sedam) radnih dana tijekom godine.

Sindikatski povjerenik koji obavlja poslove za sindikat u punom radnom vremenu zadržava sva prava iz radnog odnosa.

Povjerenik, koji obavlja sindikalnu aktivnost u punom radnom vremenu, zadržava pravo na upućivanje na stručno usavršavanje s obzirom na poslove radnog mjesta za koje ima sklopljen osnovni ugovor o radu.

Povjerenik koji obavlja sindikalnu aktivnost u punom radnom vremenu ima pravo po prestanku sindikalne funkcije vratiti se na radno mjesto sukladno osnovnom ugovoru o radu, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i znanju.

U vrijeme trajanja mandata i 6 (šest) mjeseci nakon isteka mandata zaštićenom sindikalnom povjereniku ne može se bez suglasnosti sindikata:

- otkazati ugovor o radu
- ugovor o radu prenijeti kod drugog poslodavca
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 68.

Sindikatu se osiguravaju sljedeći uvjeti:

- uštezanje članarina i sindikalnih financijskih potreba članovima sindikata putem obračunskih lista
- sloboda sindikalnog izvješćivanja sukladno važećim propisima i etičkim standardima te podjela tiska

Članak 69.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnima za obnašanje njihove dužnosti te im omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika, sukladno internim aktima Poslodavca.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Članak 70.

Sindikat je obvezan Poslodavca pisano izvijestiti o imenima zaštićenih povjerenika i trajanju njihovog mandata u roku od 15 dana od dana njihova imenovanja.

XVIII. Pravo radnika na štrajk

Članak 71.

Radnici imaju pravo na organizirani štrajk, sukladno zakonskim odredbama i pravilima sindikata.

Sindikalni povjerenici ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Obveza socijalnog mira vrijedi od početka primjene ovog Ugovora do početka pregovora za novi kolektivni ugovor.

XIX. Rješavanje sporova između potpisnika Ugovora

Članak 72.

Za rješavanje sporova između potpisnika ovog Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja.

Postupak mirenja pokreće se na poticaj jednog od potpisnika ovog Ugovora. Postupak mirenja pokreće se i provodi u skladu sa Zakonom o radu i drugim važećim propisima.

Ugovorne strane u sporu mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog miritelja.

Prijedlog kojega ugovorne strane prihvate ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

XX. Izmjene i dopune Ugovora, te otkaz kolektivnog ugovora

Članak 73.

Svaka ugovorna strana ima pravo otkazati, predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora, i to u pisanom obliku, u slučaju da:

- se izmijene gospodarske prilike u toj mjeri da bi isplata materijalnih prava iz ovog Ugovora ugrozila financijsku stabilnost Poslodavca,
- se izmijene posebni propisi kojima su uređena bitna pitanja rada poslovanja i financiranja Poslodavca,
- druga ugovorna strana krši obveze iz ovog Ugovora.

Druga ugovorna strana je obvezna očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 15 (petnaest) dana.

U slučaju otkaza, otkazni rok je 3 mjeseca, koji počinje teći od dana uručenja pisanog otkaza ovog Ugovora drugoj ugovornoj strani.

XXI. Tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora

Članak 74.

Poslodavac i Sindikat će imenovati zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odredaba ovog Ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana kada tumačenje Ugovora zatraži jedna od ugovornih strana.

Jednaki broj članova u zajedničko Povjerenstvo imenuju Poslodavac i Sindikat potpisnik Ugovora, ali ne manje od ukupno četiri člana, dva člana predstavnika Poslodavca i dva člana predstavnika Sindikata.

Odluke Povjerenstva donose se konsenzusom.

Članak 75.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Ugovora snose ugovorne strane, svaka u svom dijelu, a troškove postupka mirenja, pripremanja i zajedničkog tijela za tumačenje ovog Ugovora, strane dijele proporcionalno.

XXII. Završne odredbe

Članak 76.

Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme u trajanju od jedne godine.

U roku iz stavka 1. ovog članka ugovorne strane mogu ugovoriti i produženo važenje ovog Ugovora.

Ugovorne strane obvezuju se započeti pregovore tri mjeseca prije isteka roka trajanja ovog Ugovora.

Poslodavac će uskladiti Pravilnike najkasnije u roku od 90 (devedeset) dana, a u tom razdoblju se na radnike primjenjuje povoljnije pravo ugovoreno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, propisano zakonom ili internim aktima Poslodavca.

Članak 77.

Ovaj Ugovor se objavljuje na svim oglasnim pločama Poslodavca.

Za Sindikat:

Vesna Mamić, predsjednica HST-a

Robert Golubić, glavni povjerenik
HST-A1

Za Poslodavca:

Jiri Dvorjančansky, predsjednik Uprave

Goran Angjeleski, član Uprave
