

Hrvatski sindikat telekomunikacija, sa sjedištem u Zagrebu, Park stara Trešnjevka 2, kojeg zastupaju po punomoći Vesna Mamić, predsjednica i Suzana Čepl, glavna sindikalna povjerenica (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i

OT- Optima Telekom d.d., sa sjedištem u Zagrebu, Bani 75a kojeg zastupaju Boris Batelić, predsjednik Uprave i Tomislav Tadić, član Uprave (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

zaključili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

OT - Optima Telekom d.d.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu Ugovor) uređuju se međusobna prava i obveze strana koje su sklopile taj Ugovor, kao i uvjeti rada te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je pravna osoba OT- Optima Telekom d.d. koja zapošljava Radnika i za koju Radnik u radnom odnosu obavlja poslove prema sklopljenom ugovoru o radu.

Radnik u smislu ovog Ugovora je fizička osoba u radnom odnosu koja za Poslodavca obavlja poslove prema sklopljenom ugovoru o radu.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Ugovoru koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog roda.

Članak 2.

Odredbe ovoga Ugovora odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, na nekom drugom mjestu koje odredi Uprava, a primjenjuju se neposredno, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Odredbe ovoga Ugovora odnose se i na posloводство Poslodavca osim za slučajeve kada su ta prava i obveze iz radnog odnosa regulirana njihovim međusobnim ugovorom o pravima i obvezama. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Ugovorom ili zakonom primjenjuje se za radnike najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije uređeno.

Poslodavac je dužan, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, izvršavati svoje ugovorne obveze, radniku dati posao, za obavljani posao isplatiti plaću, pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, te osigurati radnicima uvjete za siguran rad.

Zaštita privatnosti i osobnih podataka radnika

Članak 3.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa sukladno propisima, Poslodavac samostalno unutar organizacijske cjeline nadležne za ljudske resurse organizira i vodi, svom dužnom pažnjom, prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.

Radnik je dužan dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i

određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i o određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva te ostale podatke temeljem kojih ostvaruje prava temeljem drugih zakonskih propisa ili akata Poslodavca.

Prikupljaju se i obrađuju oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na naknadu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Radnik je dužan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca. Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke, snosi štetne posljedice tog propusta.

Poslodavac posebnom Odlukom imenuje osobu koja je ovlaštena nadzirati je li prikupljanje, obrada, korištenje i dostavljanje trećim osobama osobnih podataka radnika sukladno Zakonu o radu uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Sve radnike unutar nadležne organizacijske cjeline ljudskih resursa i drugih dijelova Poslodavca koji imaju pristup i/ili koji rade na prikupljanju, obradi i korištenju osobnih podataka radnika bez obzira na način i svrhu prikupljanja istih, radnike ovlaštene za dostavljanje podataka trećim osobama i radnike koji sukladno zakonu ili općim aktima Poslodavca imaju pravo uvida u osobne podatke radnika, obvezuje čuvanje tajne o podacima radnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 4.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojim neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Ova zaštita uključuje poduzimanje mjera i postupaka kao što su zabrana rada radnicima koji su pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprečavanje svakog izazovnog ponašanja, upozorenja radnicima koji uznemiravaju ili spolno uznemiravaju druge radnike i dr. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobbing – zlostavljanje).

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se Zakonom o radu te drugim posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan posebnom odlukom imenovati komisiju od tri člana koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva.

Poslodavac ili komisija dužni su u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac u roku utvrđenom u prethodnom stavku ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 8. ovoga članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 5.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

RADNO VRIJEME

Članak 6.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

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

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 7.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno i nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme je 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

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

Ukoliko je po posebnoj odluci Poslodavca radnicima odobreno da rade kraće uslijed određenih prigoda, a radnik zbog smjenskog režima rada se ne može koristiti navedenom mogućnosti, Poslodavac je dužan tom Radniku omogućiti da radi kraće u opsegu u kojem je bilo omogućeno i drugim radnicima i to u roku od 30 dana od predmetne odluke Poslodavca.

Članak 8.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i Poslodavac će sklopiti kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada, zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa kod Poslodavca, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 9.

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom plaća se određuje razmjerno vremenu za koje je zasnovao radni odnos.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 11.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovog članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog Poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 12.

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

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

Pod pisanom zahtjevom iz stavka 1. i 2. ovog članka smatra se dopis, sms poruka ili mail čiji primitak je radnik potvrdio.

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

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

Članak 13.

O prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kad se postojećim radnicima ne može osigurati nesmetano pružanje usluga korisnicima, odnosno kad je potrebno dovršiti proces čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu Poslodavcu, radnik je obavezan raditi prekovremeno, bez prethodne obavijesti (izvanredni prekovremeni rad), a uz obvezu poštivanja obveze iz članka 12. stavka 2. ovog Ugovora.

Članak 14.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako Poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ovlaštenoj osobi Poslodavca.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 15.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.
Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje osam sati.

Radno vrijeme je od 8 – 16 uz mogućnost klizanja do jednog sata u početku i završetku i to:

- 8 - 9 početak radnog vremena;
- 16 - 17 kraj radnog vremena.

Ukoliko radnik koristi mogućnost kliznog radnog vremena, na njega se ne primjenjuju odredbe ovog Ugovora vezane uz prekovremeni rad odnosno rad u smjenama.

Članak 16.

Iznimno od članka 15., tjedno radno vrijeme na poslovima nadzora i upravljanja, i poslova vezanih uz prodaju i pružanje usluga korisnicima organizirano je u smjenama.

Dnevno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad. Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

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

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom, vrijeme kraće od prosječnog ugovorenog odnosno nepunog radnog vremena se ne nadoknađuje.

Kod rada u smjenama radno vrijeme se sravnjuje 30. travnja, 31. kolovoza i 31. prosinca tekuće godine na način da se broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog odnosno nepunog radnog vremena smatra prekovremenim radom, dok se vrijeme kraće od prosječnog ugovorenog odnosno nepunog radnog vremena ne nadoknađuje.

Članak 17.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena svih radnika kao i raspored radnog vremena na određenim poslovima gdje se radi u smjenama, utvrđuje se Odlukom o rasporedu radnog vremena uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Uprava Poslodavca ili od Uprave ovlaštena osoba će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Noćni i smjenski rad

Članak 18.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana. Noćni radnik je i radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da pojedini radnik radi noću uzastopno najviše jedan tjedan.

Članak 19.

Trudnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete, nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta ili potvrdu liječnika specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne radnice ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta.

Pasivno dežurstvo-pripravnost

Članak 20.

Pasivno dežurstvo je mjera kojom se radnik obvezuje na dostupnost i intervenciju za točno određeno vrijeme u izvanrednom slučaju u cilju izbjegavanja šteta za Poslodavca odnosno za uredno obavljanje poslova.

Članak 21.

Vrijeme pasivnog dežurstva je mjera kojom se otklanja rizik nedolaska radnika na intervenciju za točno određeno vrijeme u izvanrednom slučaju i na taj način izbjegava predvidiva šteta za Poslodavca.

Za vrijeme pasivnog dežurstva radnik ne mora biti prisutan u prostorima Poslodavca, 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.

Pod pozivom iz prethodnog stavka smatra se telefonski poziv na službeni mobitel radnika, sms poruka ili mail čiji primitak je radnik potvrdio.

Vrijeme pasivnog dežurstva, trajanje i broj radnika u tom statusu utvrđuje nadređeni rukovoditelj prema organizaciji posla.

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

Nadređeni rukovoditelj mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda vremena pasivnog dežurstva najmanje 8 (osam) dana unaprijed, osim u slučaju potrebe za zamjenom drugog radnika.

Odluku o pozivanju radnika na izvanredni rad u vrijeme izvan redovnog radnog vremena (intervencija) donosi nadležni rukovoditelj samo u slučajevima kada se raspoloživim radnicima ne može osigurati nesmetano pružanje usluga.

Članak 22.

U tjednom radnom vremenu pasivno dežurstvo se utvrđuje za satnicu izvan redovnog radnog vremena.

Članak 23.

Ukoliko radnik za vrijeme pasivnog dežurstva mora izaći na intervenciju tada mu se taj rad evidentira kao prekovremeni rad. Ukupan broj prekovremenih sati radnika ne smije biti veći od 10 sati tjedno.

Radnik koji za vrijeme pasivnog dežurstva ima pravo na korištenje službenog vozila u svrhu odlaska sa posla i dolaska na posao, u vozilu mora imati nužni rezervni set i odgovarajući alat kojim može otići na intervenciju.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 24.

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

Članak 25.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid radi korištenja stanke, radniku koji radi na tim poslovima, vrijeme i način korištenja stanke uredit će se ugovorom o radu između radnika i Poslodavca.

Dnevni odmor

Članak 26.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 27.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata kojima se pribraja dnevni odmor iz članka 26. ovog Ugovora i tog se prava ne može odreći .

Članak 28.

Subota i nedjelja su, u pravilu, dani tjednog odmora.

Radniku koji zbog prirode posla ne može koristiti dane tjednog odmora iz stavka 1. ovog članka, mora se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Članak 29.

Iznimno od članka 28. ovog Ugovora, radniku koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne može koristiti odmor iz članka 28. Ugovora zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri (24) sati, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 26. ovog Ugovora.

Radniku iz prethodnog stavka tjedni odmor ne može biti određen u dane blagdana koji pada unutar tjedna.

Radnik koji radi na dan blagdana osim povećane plaće zbog rada na blagdan ima pravo na dodatni dan tjednog odmora.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 30.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna ili dvadeset radnih dana i tog prava se ne može odreći.

Invalidna osoba, čiji je status upisan u Očevidnik invalidnih osoba, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana ili dvadeset pet radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 31.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbom članka 30. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vojna vježba ili drugi zakonom određen slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

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

Radnica koja započne koristiti pravo na rodiljni dopust prije navršenih 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca te u trenutku povratka na rad nakon rodiljnog dopusta ima radni staž kod Poslodavca duži od 6 (šest) mjeseci neprekidno, ima pravo na godišnji odmor kao da je radila, sukladno stavku 2. ovog članka.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 32.

Godišnji odmor u trajanju preko minimalno propisanih dana godišnjeg odmora, određuje se na način da se godišnji odmor uvećava prema radnom stažu, složenosti poslova koje radnik obavlja temeljem ugovora o radu i naloga neposrednog rukovoditelja i socijalnim prilikama radnika u toj godini na zadnji dan (31.12.) kada se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora za slijedeću kalendarsku godinu.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana.

a) Složenost poslova

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi složenosti poslova svog radnog mjesta temeljem ugovora o radu, u toj godini na zadnji dan (31.12.) kada se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora za sljedeću kalendarsku godinu:

1. VŠS	1 dan
2. VSS	2 dana

Ako je za određeno radno mjesto predviđeno više zahtijevanih stručnih sprema, pravo na godišnji odmor priznaje se prema najvišoj zahtijevanoj stručnoj spremi.

b) Radni staž

Radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu, a utvrđuje se elektroničkim zapisom HZMO-a i vodi kadrovskoj administraciji u organizacijskoj jedinici zaduženoj za poslove ljudskih resursa. Prema kriteriju radnog staža, godišnji odmor utvrđen u toj godini na zadnji dan (31.12.) kada se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora radnika, uvećava se za sljedeći broj radnih dana:

- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	6 dana
- preko 25 godina radnog staža	8 dana

Po ovom kriteriju se radni dani ne zbrajaju, već radnik povećanjem staža ostvaruje pravo na broj dana godišnjeg odmora koji mu po tom kriteriju pripada.

c) Socijalni uvjeti radnika

Godišnji odmor radnika uvećava se i prema kriteriju socijalnih uvjeta za sljedeći broj radnih dana:

1. roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju ili utvrđenim invaliditetom	2 dana
2. roditelju za svako dijete do 15 godina starosti	1 dan
3. samohranom roditelju	1 dan
4. radniku sa invaliditetom ili s tjelesnim oštećenjem iznad 60%	2 dana
5. sudioniku Domovinskog rata	1 dan

Slijepi radnik ima pravo na 30 dana godišnjeg odmora.

d) Uvjeti rada

Godišnji odmor radnika uvećava se i prema kriteriju uvjeta rada za sljedeći broj radnih dana:

- Za obavljanja poslova pružanja usluga vanjskim korisnicima putem telefona (agenti pozivnog centra i teleprodaje)	1 dan
--	-------

Poslodavac najkasnije do 31. siječnja tekuće godine mora donijeti u odnosu na svakog radnika Odluku o trajanju godišnjeg odmora koja mora sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena dužina trajanja godišnjeg odmora.

U smislu odredbe ovog članka samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojemu otac nije utvrđen,
- izvanbračnog djeteta kojemu je roditelj utvrđen, a ne živi u zajedničkom domaćinstvu,
- djeteta kojemu je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj,
- kojemu je bračni drug, roditelj tog djeteta, umro ili proglašen nestalim.

Članak 33.

Za ostvarivanje prava na trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg utvrđenog u članku 32. ovog Ugovora, radnik je dužan dostaviti sljedeću dokumentaciju:

- rješenje nadležne službe za utvrđivanje težih smetnji u razvoju djeteta ili utvrđenim invaliditetom;
- rješenje nadležne službe o utvrđenom invaliditetu radnika ili tjelesnog oštećenja iznad 60%;
- rješenje da je radnik sudionik Domovinskog rata ili neki drugi dokument kojim se to dokazuje;
- preslika rodnog lista djeteta
- presuda nadležnog suda odnosno odgovarajući dokument nadležnog tijela kojim se dokazuje status samohranog roditelja.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 34.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na (puni) godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 35.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 36.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se sa neposrednim rukovoditeljem drugačije ne dogovori.

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

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje na dan koji želi, a još jedan dan ako postoji mogućnost, ali uz obvezu da o tome najmanje tri dana ranije obavijesti neposrednog rukovoditelja.

Članak 37.

Iznimno od odredbe članka 36. stavak 2. ovog Ugovora, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

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

Članak 38.

Ukoliko radnik iz opravdanih razloga (zbog privremene spriječenosti za rad ili bolovanje) prekine koristiti godišnji odmor dužan je o tome u roku tri dana obavijestiti neposrednog rukovoditelja te navesti razlog zbog čega prekida korištenje godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 39.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana, za važne osobne potrebe, i to za:

- sklapanje braka	5 dana
- roditelju djeteta koji kreće u prvi razred	1 dan
- sklapanje braka djeteta	1 dan
- rođenje djeteta	5 dana
- posvojenje djeteta	5 dana
- smrt člana uže obitelji (bračni drug, dijete, roditelj, braća i sestre) ili osobe s kojom živi u zajedničkom kućanstvu	5 dana
- smrt roditelja bračnog druga, djeda, bake	4 dana
- smrt članova šire obitelji	2 dana
- teža bolest člana uže obitelji ili osobe s kojom živi u zajedničkom kućanstvu	3 dana
- selidba u mjestu stanovanja	2 dana
- selidba izvan mjesta stanovanja	3 dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, bračni drug, djeca) nakon što je radnik iskoristio pravo na bolovanje zbog kućne njege	5 dana
- elementarna nepogoda	5 dana
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	5 dana
- za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim priredbama do	3 dana
- za volontiranje u društveno odgovornim aktivnosti (Gorska služba spašavanja i sl.)	1 dan
- ostale slučajeve vezane uz osobne i obiteljske probleme radnika	2 dana

Članom uže obitelji iz st. 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na jedan plaćeni slobodan dan s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje se u tijeku kalendarske godine, u dogovoru s neposrednim rukovoditeljem.

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

Članak 40.

Radnik koji je odlukom Uprave Poslodavca ili ovlaštene osobe upućen na školovanje ili stručno osposobljavanje, ima pravo na dopust uz naknadu plaće za vrijeme trajanja seminara odnosno stručne prakse i za polaganje ispita ako se održavaju za vrijeme redovitog radnog vremena.

Radnik koji je odlukom Uprave Poslodavca upućen na školovanje ili stručno osposobljavanje, ima pravo na plaćeni dopust i to:

- za svaki ispit 3 dana
- za diplomski rad 5 dana

Članak 41.

Plaćeni dopust radnik može koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti za korištenje dopusta i nema ga pravo koristiti u neko drugo vrijeme.

Članak 42.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust osobito u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji;
- izgradnje ili popravka kuće ili stana uništene uslijed elementarne nepogode;
- liječenja, obavljanja specijalističkih pregleda prema nalogu ovlaštenog liječnika;
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje.

Prigodom donošenja odluke iz prethodnog stavka ocijenit će se opravdanost zahtjeva i odrediti duljina trajanja dopusta, vodeći računa da se time ne ometa redoviti rad i ne povećavaju troškovi Poslodavca a zbog ovog dopusta.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi radnim odnosom miruju.

ZAŠTITA TRUDNICA, ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Članak 44.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili doji dijete

Članak 45.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Najava i korištenje prava

Članak 46.

Radnik koji tijekom korištenja prava na rodiljne i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome pisano obavijestiti Poslodavca najkasnije 30 (trideset) dana prije promjene načina korištenja toga prava.

Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovog članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj radnikovoj namjeri, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana pod uvjetima utvrđenim propisima o radu.

Zabrana otkaza

Članak 47.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Otkaz je ništetan ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavac o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 48.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovog članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije onog dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 49.

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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.

Ako radnik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovog članka, u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 50.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Članak 51.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 52.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Obveza obavještanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 53.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanih razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 54.

Radniku kod kojega je utvrđeno 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, Poslodavac će, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on radno sposoban, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je prethodno radio.

Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 55.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno radniku s invaliditetom, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost za otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 56.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 54. ovog Ugovora nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGE NAKNADE

Članak 57.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u bruto iznosu.

U slučajevima predviđenim ovim Ugovorom, radnik ima pravo na dodatak na plaću ili stimulativni dio plaće koji se može utvrditi u bruto ili neto iznosu.

Članak 58.

Osnove i mjerila za utvrđivanje plaća propisuju se Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 59.

Za izvršeni rad radniku pripada pravo na plaću, a za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom i drugim propisima radniku pripada pravo na naknadu plaće.

Osim primanja iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo i na druga primanja utvrđenim zakonom, ovim Ugovorom, internim aktima Poslodavca, ugovorom o radu ili drugim propisom.

Članak 60.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 61.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednaki rad i rad jednake vrijednosti ako:

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju;
- 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;
- je rad koji jedna od njih obavlja, jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća osnovnu ili minimalnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljene rad.

Odredba ugovora o radu, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 62.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Ako Poslodavac na dan dospjelog radniku ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnina radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Članak 63.

Poslodavac će prilikom isplate plaće obračunati i uplatiti zakonom propisane obvezne doprinose iz plaće i na plaću, porez i prirez poreza na dohodak, a radniku će uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće.

Obračun plaće radniku će se uručiti i prilikom isplate naknade plaće i otpremnine.

Pravo na povećanu plaću

Članak 64.

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdane, nedjeljom ili neradne dane propisane zakonom, ako radi u smjenskom radu, dvokratno, noćnom radu, prekovremeno ili se nalazi u pasivnom dežurstvu, ima pravo na povećanu plaću (povećanje cijene sata mjesečne bruto plaće):

- za rad noću	30%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad na blagdane i druge neradne dane	
- za koje je zakonom određeno da se ne radi	50%
- za prekovremeni rad u tjednu	50%
- za prekovremeni rad u tjednu noću	80%
- za prekovremeni rad nedjeljom	80%
- za prekovremeni rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi	85%
- za smjenski rad u drugoj smjeni i stalni popodnevni rad	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%
- izvanredni prekovremeni rad	100%
- za pasivno dežurstvo	10%
- za rad subotom	10%

radnog sata radnika za utrošeno vrijeme.

Noćni rad definiran je odredbom članka 18. ovog Ugovora. Noćni radnik je radnik koji radi u vremenu kako je to utvrđeno u članku 18. ovog Ugovora.

Pod izvanrednim prekovremenim radom podrazumijeva se situacija iz članka 21. ovog Ugovora.

Za vrijeme trajanja pasivnog dežurstva radnik se obvezuje na dostupnost izvan radnog vremena na način kako je to utvrđeno u članku 20. do članka 23. ovog Ugovora.

Dodatak u smislu stavka 1. ovog članka za smjenski rad i stalni popodnevni rad obračunava se u vremenu od 16 sati pa sve do 22 sata i to za radnike koji rade u rasporedu radnog vremena kod kojeg dolazi do redovite izmjene jutarnjeg i popodnevnog rada tijekom jednog tjedan ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, odnosno stalnog popodnevnog rada.

Članak 65.

Kada radnik za vrijeme pasivnog dežurstva izlazi na intervenciju, što se smatra prekovremenim radom, plaća se uvećava u iznosima za prekovremeni rad, kako je to navedeno u članku 64 ovog Ugovora. Sati provedeni na intervenciji ili prekovremeni rad oduzimaju se od sati provedenih u pasivnom dežurstvu i dodaci se ne kumuliraju.

Članak 66.

U slučaju kad radnik radi pod većim brojem posebnih uvjeta dodaci se ne kumuliraju, nego se primjenjuje postotak povećanja koji je za radnika povoljniji.

Članak 67.

Evidenciju o dodacima na plaću evidentira neposredni rukovoditelj ili osoba koju on za to zaduži i to na slijedeći način:

- Ukoliko bi radnik radio 1 sat prekovremeno/po noći/na blagdan/nedjeljom/drugi dan koji se po zakonu smatra neradnim, ostvario bi pravo na 2 slobodna sata koja bi koristio slijedeći

radni dan na način da bi po dogovoru sa rukovoditeljem mogao dva sata ili kasnije doći na posao ili dva sata ranije izaći sa posla;

- Ukoliko bi radnik radio 2 sata prekovremeno/po noći/na blagdan/nedjeljom/drugi dan koji se po zakonu smatra neradnim, ostvario bi pravo na 4 slobodna sata koja bi koristio slijedeći radni dan na način da bi po dogovoru sa rukovoditeljem mogao dva sata ili kasnije doći na posao ili ranije izaći sa posla;
- Ukoliko bi radnik radio 3 sata prekovremeno/po noći/na blagdan/nedjeljom/drugi dan koji se po zakonu smatra neradnim, slijedeći radni dan bi koristio jedan slobodan dan na način da koristi 6 slobodnih sati + 2 sata pasivnog dežurstva u vremenu od 14 -16 sati ili neko drugo vrijeme u dogovoru sa rukovoditeljem, uz napomenu da za dva sata pasivnog dežurstva ne bi ostvario pravo na naknadu za pasivno dežurstvo iz članka 65. Ugovora;
- Ukoliko bi radnik radio 4 sata prekovremeno/po noći/na blagdan/nedjeljom/drugi dan koji se po zakonu smatra neradnim, slijedeći radni dan bi koristio kao slobodan dan;
- Za svaki slijedeći sat prekovremenog rada/rada po noći/rada na blagdan/rada nedjeljom/rada na drugi dan koji se po zakonu smatra neradnim, radniku bila isplaćena naknada plaće sukladno ovom Ugovoru.

Po dogovoru sa rukovoditeljem, radnik može koristiti zarađene slobodne sate/dane i u druge radne dane ako nije moguće njihovo korištenje prvog slijedećeg radnog dana ali korištenje mora biti omogućeno i ostvareno najkasnije u slijedećih mjesec dana.

Korištenje slobodnih sati/dana umjesto isplate naknade plaće može se provoditi isključivo uz suglasnost radnika.

Suglasnost radnika biti može dostavljena i unaprijed za neodređeno ili određeno vremensko razdoblje.

Podaci za isplatu prekovremenih sati se predaju u organizacijsku jedinicu zaduženu za poslove ljudskih resursa najkasnije zadnjeg dana u mjesecu za koji se obračunava plaća. Ako zadnji dan u mjesecu pada u neradne dane evidencija se predaje slijedeći radni dan.

Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate – stimulacija

Članak 68.

Ukoliko radnik u određenom vremenskom razdoblju ostvaruje izuzetne rezultate rada, u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate radnog mjesta na kojem obavlja rad, može imati pravo na uvećanje plaće na temelju radnih rezultata.

Članak 69.

Ako radnik preko 30 kalendarskih dana kao dodatni posao unutar svog radnog vremena preuzme obavljanje poslova privremeno nenazočnog radnika (u slučaju dužeg bolovanja radnika, porodiljnog ili roditeljskog dopusta, neplaćenog dopusta i sl ali ne i godišnjeg odmora), može mu se za to vrijeme isplatiti posebni stimulatívni dio plaće u primjerenom iznosu ili mu se može odrediti plaća radnika kojeg zamjenjuje ukoliko je to povoljnije za njega.

Iznos uvećanja plaće iz stavka 1. ovog članka određuje Uprava Poslodavca na prijedlog neposrednog rukovoditelja.

NAKNADE PLAĆE

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i ostalim slučajevima

Članak 70.

Za razdoblje u kojem ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Naknada plaće određuje se u visini bruto plaće koja je utvrđena Ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući dodatke na plaću utvrđene u članku 64.).

Članak 71.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj u prethodnom članku tijekom godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Poslodavac, obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, prekida u radu do kojega je došlo bez krivnje radnika, te i u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

Naknada plaće zbog privremene spriječenosti za rad

Članak 72.

Za dane kada radnik ne radi zbog privremene spriječenosti za rad (bolovanje), njege člana obitelji i u drugim slučajevima sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđenu propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 73.

Naknada plaće određuje se od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovu kojega se stječe pravo na naknadu, a sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 74.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) do 42 dana, radniku pripada naknada plaće na teret Poslodavca.

Naknada plaće iz prethodnog stavka iznosi 70% od osnovice utvrđene člankom 72. ovog Ugovora, ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno.

Članak 75.

U slučaju nesposobnosti za rad (bolovanje) radi profesionalne bolesti ili povrede na radu, radniku pripada naknada plaće u visini 100% od osnovice sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 76.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti neposredno nadređenog rukovoditelja ili osobu zaduženu za vođenje evidencije radnog vremena, i najkasnije u roku od tri dana dostaviti potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

DRUGE ISPLATE RADNICIMA

Otpremnina

Članak 77.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon 2 godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

- Otpremnina se isplaćuje ovisno o trajanju rada Radnika kod Poslodavca u visini:
- zakonske otpremnine - Radniku koji radi kod Poslodavca dulje od navršene 2 godine staža pa do punih 5 godina staža;
- 4.000,00 kn po navršenoj punoj godini staža - Radniku koji radi kod Poslodavca od navršenih 6 godina staža pa do punih 11 godina;
- 6.000,00 kn po navršenoj punoj godini staža - Radniku koji radi kod Poslodavca dulje od navršenih 12 godina staža.

Neoporeziva isplata prigodnih nagrada i dara zaposlenicima

Članak 78.

Poslodavac u skladu sa zakonom i Pravilnikom o porezu na dohodak, može isplatiti svojim radnicima dopuštenu bezporeznu isplatu prigodne nagrade i dara u naravi.

O načinu i vremenu isplata iz prethodnog stavka, odlučit će Uprava Poslodavca.

Poslodavac se obvezuje uručiti svim Radnicima prigodan dar za Uskrs 2021. godine u skladu sa financijskim mogućnostima Društva.

Poslodavac se obvezuje svim radnicima isplatiti prigodan dar za Božić 2021. godine u skladu sa financijskim mogućnostima Društva.

Iznosi navedeni u prethodnim stavcima biti će isplaćen Radnicima koji na dan isplate imaju sklopljen ugovor o radu s Poslodavcem.

Dar djeci radnika

Članak 79.

U povodu božićnih blagdana djeci radnika do dobi 15 godina, Poslodavac može isplatiti dar (isplata novčanog iznosa ili poklona) u vrijednosti do najvišeg neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na dar iz prethodnog stavka imaju djeca radnika koja su evidentirana na poreznoj kartici i priznata kao porezna olakšica radnika.

O načinu, vremenu i iznosu dara djeci radnika, odlučit će Uprava Poslodavca.

Izvanredne potpore

Članak 80.

Radniku kod kojega nastupi teška invalidnost ili teško tjelesno oštećenje ima pravo na potporu i to najviše do dopuštenog bezporeznog iznosa.

Pod pojmom teške invalidnosti radnika podrazumijeva se da radnik s preostalom radnom sposobnošću radi s polovicom punog radnog vremena.

Pod pojmom teškog tjelesnog oštećenja podrazumijeva se tjelesno oštećenje preko 51%.

Prava iz ovoga članka ostvaruju se jednokratno i dokazuju rješenjem nadležnog tijela izdanim nakon početka važenja ovoga Ugovora.

Odluku o isplati potpore iz ovoga članka donosi Uprava Poslodavca, odnosno od Uprave ovlaštena osoba, na molbu radnika.

Članak 81.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na potporu za slučaj smrti radnika koja nije posljedica nezgode na radu u iznosu od 50.000,00 kn.

Solidarna potpora

Članak 82.

Radnik ima pravo na solidarnu potporu u slučaju:

- Smrti djeteta - 15.000,00 kn;
- Smrti bračnog druga - 10.000,00 kn;
- Smrti roditelja - 3.000,00 kn;
- Za rođenje/posvojenje djeteta - 3.000 kn;
- U slučaju neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana tijekom iste kalendarske godine, iznos od 3.000 kn jedanput godišnje;
- Odlazak u mirovinu – 8.000 kn.

Poslodavac će prilikom prve slijedeće isplate plaće isplatiti solidarnu potporu Radniku koji u roku od mjesec dana od nastupa događaja podnese zahtjev koji obuhvaća i dokumentaciju kojom se utvrđuje slučaj iz prethodnog stavka.

Iznos iz ovog i prethodnog članka isplatiti će se na način predviđen važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada troškova prijevoza

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza utvrđene odlukom grada, u mjestu rada (dalje u tekstu: javni gradski prijevoz).

Ako u mjestu rada nije organiziran javni gradski prijevoz, radnik može ostvariti naknadu ukoliko dokumentira stvarno nastali prijevozni trošak, o čemu će Poslodavac donijeti posebnu Odluku u skladu sa uvjetima ovog Ugovora.

Iznimno, u odnosu na prethodni članak, Radnik koji živi izvan sjedišta poslovne jedinice Poslodavca u kojoj radi, ostvaruje pravo na naknadu za međumjesni prijevoz u visini stvarnih dokumentiranih troškova uz predočenje kupljene mjesečne putne karte ali bez isplate iznosa javnog gradskog prijevoza iz stavka 1. ovog članka.

Ukoliko Radnik iz prethodnog stavka priloži i dokaz o kupljenoj karti za javni gradski prijevoz, nadoknaditi će mu se i trošak u iznosu cijene javnog gradskog prijevoza iz stavka 1. ovog članka.

Članak 84.

Iznimno u odnosu na prethodni članak, Radnik koji živi izvan sjedišta poslovne jedinice Poslodavca u kojoj radi, a ne dostavi mjesečnu putnu kartu, ostvarit će pravo na 55% naknade za međumjesni prijevoz temeljem potvrde o cijeni koštanja međumjesne putne karte ali maksimalno do 800 kn mjesečno, a koji iznos uključuje i cijenu javnog gradskog prijevoza iz članka 83. ovog Ugovora.

Ukoliko više radnika donesu potvrde različite cijene za istu relaciju, svim radnicima koji su dostavili potvrdu o međumjesnom prijevozu, isplatiti će se najniža naknada za istu relaciju.

Ako postoji mogućnost korištenja više prijevoza različite cijene, radniku će se bez obzira na iznos u dostavljenoj potvrdi o međumjesnom prijevozu, isplatiti onaj iznos koji je najjeftiniji za Poslodavca, a sve prema dokumentaciji/cjenicima kojima raspolaže Poslodavac.

Članak 85.

Radnik je dužan kartu iz članka 83. ovog Ugovora dostaviti u organizacijsku jedinicu zaduženu za poslove ljudskih resursa najkasnije do 15. u mjesecu za tekući mjesec. Po dostavljenoj karti, organizacijska jedinica zadužena za poslove ljudskih resursa će napraviti njenu presliku te je odložiti u dokumentaciju za isplatu.

Radnici koji rade izvan sjedišta Poslodavca kartu iz članka 83. ovog Ugovora mogu dostaviti poštom ili scan elektronskim putem, uz pisanu potvrdu nadređenog direktora Odjela da je mjesečna putna karta stvarno kupljena od strane radnika.

Ukoliko Radnik ne donese kartu iz članka 83. ovog Ugovora, neće ostvariti pravo na naknadu na međumjesni prijevoz.

Ukoliko radnik dostavlja potvrdu prijevoznika o visini međumjesnog prijevoza iz članka 84. ovog Ugovora dužan je navedenu potvrdu dostavljati svake godine tijekom mjeseca siječnja.

Ukoliko se cijena nije mijenjala, radnik može umjesto nove potvrde dostaviti pisanu izjavu pod materijalnom i radnopravnom odgovornošću da je cijena prijevoza jednaka ranije dostavljenoj potvrdi.

Ukoliko se cijena međumjesnog prijevoza tijekom godine bude mijenjala, radnik je dužan dostaviti potvrdu sa izmjenjenom cijenom.

Ukoliko radnik ne donese potvrdu iz članka 84. ovog Ugovora, neće ostvariti pravo na 55% iznosa naknade za međumjesni prijevoz.

Naknadna promjena prebivališta/boravišta radnika ne utječe na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Poslodavac može, uz savjetovanje sa Radničkim vijećem, donijeti odluku o podmirenju troškova prijevoza na posao i s posla prema mjestu prebivališta/boravišta u skladu sa ovim Ugovorom, koji su nastali uslijed promjene prebivališta/boravišta radnika ukoliko iz okolnosti proizlazi da je navedeni trošak stvaran, dokumentiran te da bi Radniku mogao prouzročiti znatan materijalan trošak te ukoliko je promjena prebivališta/boravišta učinjenja iz zdravstvenih razloga, sklapanja braka, kupnje nekretnine ili nekog drugog razloga za kojeg Poslodavac ocijeni da je osobito važan.

Sve navedeno radnik je dužan dokumentirati.

Članak 86.

U slučaju kada radnik ostvaruje pravo na isplatu naknade troškova za međumjesni prijevoz, radnik je dužan, u organizacijsku jedinicu zaduženu za poslove ljudskih resursa dostaviti potpisanu izjavu pod materijalnom i radnopravnom odgovornošću da su podaci o prijavljenom prebivalištu/boravištu točni (dalje u tekstu: Izjava).

Ukoliko se podaci o prebivalištu/boravištu radnika iz dostavljene Izjave razlikuju od onih upisanih u radnikovu poreznu karticu, radnik ima pravo na naknadu iznosa prijevoza one relacije koja je

najjeftinija za Poslodavca poštujući pri tome sve ostale uvjete za ostvarivanje prava na prijevoz iz ovog Ugovora.

Ako Radnik ne potpiše zatraženu izjavu, isplatit će mu se troškovi prijevoza prema mjestu rada. Poslodavac može provjeriti točnost prijavljenih podataka o prebivalištu/boravištu.

Članak 87.

Naknadu radnik neće ostvarivati za vrijeme bolovanja, roditeljnog ili roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta sa smetnjama u razvoju, plaćenog dopusta, neplaćenog dopusta, za vrijeme suspenzije i otkaznog roka kada nije dužan dolaziti na posao ukoliko odsutnost traje cijeli mjesec.

Radniku će se isplatiti razmjerni dio iznosa pripadajuće naknade za prijevoz ukoliko zbog bolovanja, roditeljnog ili roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta sa smetnjama u razvoju, plaćenog dopusta, neplaćenog dopusta, za vrijeme suspenzije i otkaznog roka kada nije dužan dolaziti na posao, njegova ukupna prisutnost na radu iznosi minimalno 50% ali manje od 100% od ukupnog mjesečnog fonda sati. Ista odredba se odnosi i na radnika koji je u mjesecu ostvario prisutnost na radu minimalno 50% ali manje od 100% ukupnog mjesečnog fonda sati (novi radnik kojem je prvi dan rada u toku mjeseca i nije ostvario 100% ukupni mjesečni fond sati ili radnik kojem je Ugovor o radu prestao u tijeku mjeseca i nije ostvario 100% ukupni mjesečni fond sati).

Radnik neće ostvariti naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla ako je u mjesecu ostvario manje od 50% od ukupnog mjesečnog fonda sati iz razloga navedenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Ukoliko je Radnik kupio kartu za prijevoz, a nije ostvario prisutnost na radu u 100% od ukupnog mjesečnog fonda sati iz razloga opisanih u stavku 1. i 2. ovog članka, isplatit će mu se naknada sukladno članku 83. ovog Ugovora.

Radnik naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla neće ostvariti u kolovozu za mjesec srpanj na ime korištenja godišnjeg odmora za tekuću godinu.

Iznimno od prethodnog stavka, radnik ostvaruje pravo na naknadu za međumjesni prijevoz u visini stvarnih dokumentiranih troškova uz predočenje kupljene mjesečne putne karte za mjesec srpanj.

Pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla ne ostvaruje radnik kojem se obračunava plaća u naravi za korištenje službenog vozila u privatne svrhe.

Radnik koji je u radnom odnosu kod dva ili više poslodavca istovremeno, ostvaruje pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla samo u slučaju kada to pravo ne ostvaruje kod drugog poslodavca pod uvjetima i na način predviđen ovim Ugovorom te uz pisanu potvrdu i radnika i drugog poslodavca da Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla.

Izvanredne isplate

Članak 88.

U slučaju dobrih poslovnih rezultata Uprava Poslodavca može odlučiti o izvanrednim i prigodnim isplatama pojedinim ili svim radnicima Poslodavca.

Prilikom donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka Uprava Poslodavca će odrediti kriterije za obračun prigodnih isplata i sredstva za njihovu isplatu.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Radničko vijeće

Članak 89.

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

Kod Poslodavca je utemeljeno radničko vijeće.

Na sva pitanja vezana uz izbor, rad, ovlasti i obveze radničkog vijeća primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 90.

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.

Sindikata ima pravo na jednog zaštićenog povjerenika na svakih 75 započelih članova sindikata.

Sindikata ima pravo na jednog povjerenika koji će poslove za sindikata obavljati u puno radno vrijeme.

Sindikata je obvezan Poslodavca dva puta godišnje izvijestiti o imenima zaštićenih povjerenika i trajanju njihovog mandata.

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

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

Pravo na štrajk

Članak 91.

Sindikata ima pravo na organizirani štrajk, sukladno zakonskim odredbama i pravilima sindikata.

Za organizaciju i provedbu štrajka sindikata koristi sindikalne propise o štrajku s kojima mora upoznati Poslodavca.

Sindikata je dužan suzdržavati od industrijskih akcija za vrijeme trajanja Ugovora, u pogledu svih pitanja koja su njime uređena.

Obveza socijalnog mira vrijedi od dana sklapanja do dana prestanka važenja Ugovora.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 92.

Svaka ugovorna strana ima pravo bez otkazivanja Ugovora pokrenuti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora, i to u pisanom obliku.

Svaka ugovorna strana ima pravo pokrenuti pregovore o svim pitanjima koja nisu regulirana ovim Ugovorom.

Druga ugovorna strana dužna je očitovati o prijedlogu izmjena i dopuna Ugovora iz prethodnog stavka u roku od 15 dana.

Ako se ugovorna strana u roku iz prethodnog stavka ne očituje ili ne prihvati početak pregovora o izmjenama i dopunama Ugovora, druga ugovorna strana u daljnjem roku od 15 dana od dana isteka roka iz prethodnog stavka odnosno od dana zaprimanja obavijesti o neprihvatanju početka pregovora o izmjenama i dopunama Ugovora, pokreće postupak mirenja.

Članak 93.

Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa obiju ugovornih strana i primjenjuje se od 1. siječnja 2021. do 31. siječnja 2022. godine.

Ugovorne strane se obvezuju započeti pregovore za sklapanje novog kolektivnog ugovora najkasnije 2 mjeseca prije isteka važenja ovog Ugovora.

Svaka ugovorna strana može otkazati Ugovor ako:

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

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

Članak 94.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odredbama ovog Ugovora najkasnije do 31. ožujka 2021. godine.

Članak 95.

Poslodavac i Sindikat imenuju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odredaba ovog Ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 60 (šezdeset) dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Jednaki broj članova u zajedničko Povjerenstvo daju Poslodavac i Sindikat.

Odluke Povjerenstva donose se konsenzusom.

Članak 96.

Ovaj Ugovor se objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca i na Internet stranici Sindikata te dostavlja nadležnom tijelu državne uprave sukladno važećim zakonskim i drugim propisima.

Za Hrvatski sindikat telekomunikacija

Predsjednica

Vesna Mamić



Glavna sindikalna povjerenica

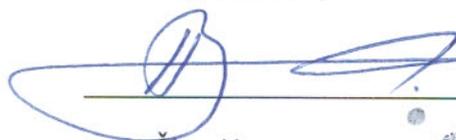
Suzana Čepić



Za Poslodavca

Predsjednik Uprave

Boris Batelić



Član Uprave

Tomislav Tadić



Optima
OT - OPTIMA TELEKOM. D.O.O.
ZAGREB