

# GLASNIK HT D.D.

SLUŽBENO ELEKTRONIČKO GLASILO  
HRVATSKOG TELEKOMA D.D.

Zagreb, godina XX | Zagreb, 06.07.2018. | broj 7

## KAZALO

Kolektivni ugovor Hrvatskog Telekoma d.d.



ŽIVJETI ZAJEDNO

Hrvatski Telekom d.d., sa sjedištem u Zagrebu, Roberta Frangeša Mihanovića 9, kojeg zastupa Davor Tomašković, predsjednik Uprave i glavni direktor i Marija Felkel, članica Uprave i glavna direktorica za ljudske resurse

(u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Hrvatski sindikat telekomunikacija, sa sjedištem u Zagrebu, Park stara Trešnjevka 2, kojeg zastupa Juko Cikojević, predsjednik

i

Republički sindikat radnika Hrvatske, sa sjedištem u Zagrebu, Palmotićeva 82 A, kojeg zastupa Ivan Majdak, potpredsjednik

(u daljnjem tekstu: Sindikati)

sklapaju

**KOLEKTIVNI UGOVOR HRVATSKOG TELEKOMA D.D.**

## Sadržaj

- I. Uvodne odredbe
- II. Sklapanje ugovora o radu
- III. Obrazovanje radnika
- IV. Radno vrijeme i raspored radnog vremena
- V. Odmori i dopusti
- VI. Plaće, naknade plaća i ostala materijalna prava
- VII. Posebne financijske pogodnosti za radnike
- VIII. Zaštita dostojanstva radnika, te postupak i mjere zaštite od diskriminacije
- IX. Posebna zaštita radnika kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti i radnika pred mirovinom
- X. Zaštita prava radnika
- XI. Odgovornost radnika
- XII. Radničko vijeće
- XIII. Zaštita na radu
- XIV. Uvjeti za rad sindikata
- XV. Pravo radnika na štrajk
- XVI. Socijalna klauzula
- XVII. Rješavanje sporova između potpisnika Ugovora
- XVIII. Izmjene i dopune Ugovora, te otkaz Ugovora
- XIX. Tumačenje i praćenje primjene Ugovora
- XX. 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 Ugovora je pravna osoba Hrvatski Telekom d.d.

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

### Članak 2.

Odredbe Ugovora obvezuju sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja Ugovora bile ili naknadno postale članovi udruge koja je sklopila Ugovor.

Odredbe Ugovora s normativnim učinkom, primjenjuju se na radnike koji imaju sklopljen ugovora o radu za radna mjesta razvrstana od I-VIII platnog razreda.

Odredbe Ugovora ne primjenjuju se na rukovodeće osobe koji s Poslodavcem imaju sklopljen poseban ugovor o pravima i obvezama za vrijeme dok obavljanje tih rukovodećih poslova traje.

Odredbe Ugovora koje se odnose na prava i uvjete rada sindikata, primjenjuju se isključivo na sindikat koji je potpisnik Ugovora u trenutku njegova sklapanja.

Odredbe Ugovora primjenjuju se na razini Poslodavca Hrvatski Telekom d.d.

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 određeno da Kolektivnim ugovorom može biti drukčije riješeno.

Poslodavac i sindikati potpisnici ugovora se obvezuju na socijalni dijalog temeljen na međusobnom uvažavanju te na redovitu suradnju u cilju povećanja zadovoljstva radnika i dobrobiti kompanije.

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### Članak 3.

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

## III. OBRAZOVANJE RADNIKA

### Članak 4.

Radnici imaju pravo i dužnost školovati se, osposobljavati i usavršavati na radu u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama Poslodavca.

Obrazovanje za potrebe Poslodavca je radna obveza radnika te mu za to vrijeme pripadaju sva prava kao da je radio.

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.

Međusobna prava i obveze između Poslodavca i radnika, koji je upućen na obrazovanje od strane Poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom.

#### IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

##### Članak 5.

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 obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Standardno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) dana u tjednu, jednokratno, od ponedjeljka do petka, s time da se tjedno radno vrijeme radnika može iznimno rasporediti na tri, četiri ili šest radnih dana u tjednu.

Iznimku u rasporedu radnog vremena u odnosu na standardno radno vrijeme, što uključuje i dvokratno radno vrijeme, Poslodavac može donijeti samo uz suglasnost sindikata potpisnika Ugovora.

Suglasnost o rasporedu radnog vremena koja je od strane sindikata potpisnika Ugovora dana do dana sklapanja Ugovora i nadalje se primjenjuje za vrijeme trajanja Ugovora.

Standardno radno vrijeme počinje u 08:00 (osam) sati i završava u 16:00 (šesnaest) sati, uz mogućnost primjene kliznog radnog vremena na način opisan u članku 9. Ugovora.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

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

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.

Ako Poslodavac donese odluku o skraćenom radnom vremenu na dane prije vjerskih i državnih blagdana, Poslodavac će radnicima koji zbog prirode svog posla ne mogu u to vrijeme raditi skraćeno, omogućiti skraćeno radno vrijeme na drugi dan najkasnije u roku od 3 (tri) mjeseca prema dogovoru Poslodavca i radnika.

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.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta, te samohranom roditelju djeteta do 6 (šest) godina života.

## Članak 6. – Terenski rad

Terenski radnik obavlja poslove na privremenim radilištima u glavnom mjestu rada ili izvan glavnog mjesta rada.

Radno vrijeme terenskog radnika obuhvaća putovanje-odlazak na privremeno radilište i rad na privremenom radilištu u ukupnom trajanju od 8 (osam) sati.

Ako radnik prije završetka radnog vremena nema obvezu dolaska u prostor Poslodavca, onda putovanje- povratak s privremenog radilišta ne ulazi u radno vrijeme radnika.

Ako je Poslodavac odlučio da radnik ne mora dolaziti u prostor Poslodavca, onda početak radnog vremena utvrđen Odlukom o rasporedu radnog vremena označava:

- vrijeme prijave u sustav Poslodavca radi preuzimanja radnih naloga ili
- vrijeme polaska prijevoznog sredstva na privremeno radilište, ako nema potrebe za preuzimanjem radnih naloga.

Ako je Poslodavac odlučio da se radnik ne mora vraćati u prostor Poslodavca, onda završetak radnog vremena utvrđen Odlukom o rasporedu radnog vremena označava:

- vrijeme odjave zadnjeg izvršenog zadatka u sustavu Poslodavca ili
- vrijeme polaska prijevoznog sredstva s privremenog radilišta, ako nema potrebe za odjavom radnih naloga.

Terenski radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u visini prema članku 44. Ugovora.

Ako terenski radnik ima nalog za rad duži od vremena propisanog stavkom 2. ovog članka, onda ima pravo na plaćen prekovremeni rad, pod uvjetima iz članka 7. Ugovora.

Radno vrijeme, prekovremeni rad i putovanje - povratak s terena terenskog radnika ne smiju trajati duže od 12 sati računajući od početka radnog vremena u skladu sa stavkom 4. ovog članka.

## Članak 7. – Prekovremeni rad

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

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

Prekovremeni rad koji se obavlja na dan tjednog odmora, blagdan i neradni dan računa se kao intervencija.

Radnik koji radi prekovremeno na dan tjednog odmora, na blagdan ili neradni dan ima pravo na zamjenski dan tjednog odmora.

Pisanim nalogom smatra se dopis, mail ili SMS poruka čiji je prijem radnik potvrdio.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati najduže 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Kod rada u smjenama radno vrijeme se svrnjuje 30. travnja, 31. kolovoza i 31. prosinca tekuće godine.



## Članak 8. - Pripravnost

Pripravnost 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 pripravnosti 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.

Pripravnost će se urediti ugovorom o radu.

Vrijeme pripravnosti trajanje i broj radnika u tom statusu utvrđuje Poslodavac.

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

Rukovodeća osoba mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni rasporeda vremena pripravnosti 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 Poslodavac samo u slučajevima kada se raspoloživim radnicima ne može osigurati nesmetano pružanje usluga.

## Članak 9. – Klizno radno vrijeme

Ako priroda posla to dozvoljava, na poslovima sa standardnim radnim vremenom, Poslodavac mora pisanom odlukom organizirati 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 09:00 (devet) sati do 15:00 (petnaest) sati svakog radnog dana određeno je kao fiksni dio dnevnog radnog vremena i u tom su dijelu 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 09:00 (devet) sati, a završiti u vremenu od 15:00 (petnaest) sati do 17:00 (sedamnaest) sati.

Radnik koji koristi klizno radno vrijeme 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.

## V. ODMORI I DOPUSTI

### Članak 10. – Dnevni odmor

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 koji se obavljaju na temelju ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na stanku, dnevni, tjedni i godišnji odmor.

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

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

Radnici koji obavljaju poslove pružanja usluga korisnicima putem telefona i radnici koji rade s računalom duže od 4 (četiri) sata dnevno imaju pravo na dodatnu stanku u trajanju od 5 (pet) minuta svakih sat vremena.

Ukoliko neposredno nadređena osoba ne odredi raspored korištenja propisanih odmora (stanki) radnik može sam izabrati vrijeme u kojem će ih koristiti, uz prethodnu obavijest o tome nadređenoj osobi.

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

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

## Članak 11. – 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 članka 10. stavak 7. Ugovora.

Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati 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.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnicima koji zbog obavljanja poslova u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 10. stavak 7. Ugovora.

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

Radnik koji radi na blagdan koji pada u dane od ponedjeljka do petka ima pravo na jedan dodatni dan tjednog odmora.

## Članak 12. – Godišnji odmor

Duljina godišnjeg odmora je minimalno 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana

Broj minimalnih dana godišnjeg odmora povećava se primjenom sljedećih kriterija:

### 1. A. Temeljem grupa složenosti:

- 3. i 4. platni razred 1 dan
- 5. i 6. platni razred i iznad 2 dana

### B. Temeljem radnog staža:

- više od 10 do 15 godina radnog staža 2 dana
- više od 15 godina radnog staža i iznad 3 dana

## 2. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta:

- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju 2 dana
- radniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti 1 dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 (petnaest) godina starosti 2 dana
- radniku s tjelesnim oštećenjem iznad 60% 2 dana
- radniku kod kojeg je utvrđena neposredna opasnost od smanjenja radne sposobnosti 1 dan
- radniku kojem je utvrđeno smanjenje radne sposobnosti 2 dana
- invalidu Domovinskog rata 2 dana
- radniku koji ima status branitelja Domovinskog rata 1 dan
- za invalidne osobe 2 dana

## 3. Temeljem uvjeta rada:

- obavljanje poslova prodaje u izravnom kontaktu s korisnicima u T-Centru 1 dan
- svakodnevni rad na slušalicama, uključujući i radnike unutar SMC-a 2 dana
- rad na visini iznad 3 m za koje je po propisima o zaštiti na radu potrebna alpinistička oprema 2 dana
- za radnike u T-centru kojima je radno vrijeme organizirano tako da naizmjenično izmjenjuju petodnevni i šestodnevni radni tjedan 2 dana

U smislu odredbi 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 umro ili proglašen nestalim.

Gore navedeni kriteriji se primjenjuju kumulativno.

Za radnike s invaliditetom utvrđenim sukladno zakonu, trajanje godišnjeg odmora ne može biti manje od 5 tjedana (25 radnih dana), bez ograničenja u rasporedu korištenja 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, neradni dani te subote i nedjelje.

Radnik koji u tekućoj godini u cijelosti iskoristi broj dana svog godišnjeg odmora sukladno ovom članku imat će pravo ne raditi i dodatne dane uz naknadu plaće, a koji dani se ne ubrajaju u godišnji odmor i mogu se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine prema sljedećim kriterijima:

1. Temeljem grupa složenosti:

- 1. do 8. platni razred 1 dan

2. Temeljem radnog staža:

- više od 5 do 25 godina radnog staža 1 dan
- više od 25 godina radnog staža 3 dana

## Članak 13.

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.

## Članak 14.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije mjerodavne u vrijeme donošenja Odluke temeljem kojih je radniku utvrđena dužina 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 elektronskim putem, odnosno, ukoliko je to nemoguće, uručiti u pisanoj formi, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

## Članak 15.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, 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.

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 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 rodiljni, 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 rodiljni, 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 16. – **Plaćeni dopust**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše **7 (sedam) 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 djeteta  | 5 dana |
| ▪ posvojenje djeteta   | 5 dana |
| ▪ smrt roditelja, supružnika, djeteta, brata, sestre                                   | 5 dana |
| ▪ smrt djeda, bake i roditelja supružnika  | 2 dana |
| ▪ selidba  | 3 dana |
| ▪ proglašena elementarna nepogoda  | 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 (Gorska služba spašavanja i sl.) | 1 dan  |
| ▪ ili u drugim osobito važnim, nepredvidivim i neplaniranim slučajevima do             | 5 dana |

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 17.

Radnici - dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na **2 (dva) slobodna dana** za svako darivanje krvi.

Ukupni broj dana na koji radnik ostvari pravo s osnova dobrovoljnog darivanja krvi tijekom godine ne može biti veći od 5 (pet) 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, a sukladno dogovoru s neposredno nadređenom rukovodećom osobom.

## Članak 18. – Neplaćeni dopust

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

## VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA

### Članak 19.

Radna mjesta se razvrstavaju prema kriteriju složenosti u osam platnih razreda.

Platni razredi objedinjavaju grupe poslova koji su isti ili slični po razini složenosti, odgovornosti te znanju, iskustvu i kompetencijama potrebnima za njihovo uspješno obavljanje.

U slučaju izrade novog sustava plaća Poslodavac će prije donošenja odluke o novom sustavu plaća o tome upoznati sindikate potpisnike Ugovora.

### Članak 20.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se do 15. u mjesecu za protekli mjesec.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i ostalih isplata, Poslodavac će radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i ostalih isplata.

Obračun iz stavka 2. smatra se uručenim u trenutku kada postane dostupan radniku u elektronskom sustavu Poslodavca.



## Članak 21.

Plaća pojedinog radnika se utvrđuje ugovorom o radu u novčanom bruto iznosu, sukladno platnom razredu u koji je svrstano radno mjesto za koje se ugovor o radu sklapa.

Osnovna mjesečna bruto plaća radnika kreće se unutar raspona plaća platnog razreda ovisno o učinku radnika te potrebnom znanju, iskustvu, odgovornosti i kvaliteti obavljanja posla.

Poslodavac ima pravo radniku koji se prvi put zapošljava odrediti mjesečnu osnovnu plaću u visini od 90% osnovne plaće radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu najdulje prvih 6 mjeseci, nakon čega radnik stječe pravo na osnovnu plaću radnog mjesta za koji je sklopio ugovor o radu.

## Članak 22.

Ovim člankom uređuje se sustav varijabilne plaće za radnike u dućanima, varijabilni sustav primanja za radnike na radnim mjestima prodaje i odnosa s korisnicima, uvođenje karijernog puta i sustava napredovanja radnika sukladno učinku radnika, kompetencijama radnika i potencijalu za preuzimanje složenijih poslova.

### Članak 22.1 – Varijabilni sustav plaće za radnike u dućanima

Radnicima koji obavljaju poslove prodaje u dućanima ukupna primanja se sastoje od fiksnog i varijabilnog dijela.

Fiksni dio ukupnih primanja se utvrđuje ugovorom o radu u novčanom bruto iznosu, sukladno platnom razredu u koji je svrstano radno mjesto za koje se ugovor o radu sklapa. Varijabilni dio ukupnih primanja radnika se formira ovisno u ostvarenom radnom učinku radnika na temelju ciljeva koji moraju biti mjerljivi i unaprijed određeni.

Pravila formiranja varijabilnog dijela primanja ovisno o ostvarenom radnom učinku radnika su utvrđena internim aktima Poslodavca.

Za radnike koji obavljaju poslove prodaje u dućanima Poslodavac će osigurati sljedeće:

- donja granica ostvarenja ciljeva za stjecanje prava na varijabilni dio plaće neće biti utvrđena u iznosu većem od 75% počevši od 01. kolovoza 2018. godine (za učinak

ostvaren u kolovozu 2018. godine) najmanje 80% radnika ostvarit će pravo na varijabilni dio plaće u svakom pojedinom mjesecu počevši od 01. kolovoza 2018. godine (za učinak ostvaren u kolovozu 2018. godine)

- mogućnost da se radniku koji u razdoblju od 6 (šest) mjeseci ostvaruje učinak u prosjeku od najmanje 120%, odnosno u razdoblju od 12 (dvanaest) mjeseci ostvaruje učinak u prosjeku od najmanje 100%, unutar jednog platnog razreda poveća ukupna mjesečna plaća u visini od 10% s mogućnošću napredovanja u viši platni razred/radno mjesto sukladno uvjetima fiksne i varijabilne plaće koja vrijedi za to radno mjesto
- prethodno navedeno povećanje plaće realizirati će se najkasnije s prvim mjesecom koji slijedi nakon promatranog razdoblja od 6 (šest), odnosno 12 (dvanaest) mjeseci, a počevši od 01. listopada 2018. godine
- prethodno navedeno povećanje plaće provodit će se na temelju rezultata ocjene učinka radnika počevši od ožujka 2018. godine
- u prijelaznom razdoblju od stupanja na snagu ovog Ugovora do dana 01. listopada 2018. godine primjenjivat će se postojeća pravila uvećanja primanja utvrđena internim aktom Poslodavca
- radnici koji u prijelaznom razdoblju od stupanja na snagu ovog Ugovora do dana 01. listopada 2018. godine ostvare pravo na povećanje varijabilnog dijela plaće sukladno važećem internom aktu Poslodavca (na temelju učinka od 120% i više 4 mjeseca uzastopno), zadržavaju stečeni uvećani iznos varijabilnog dijela plaće, a imaju mogućnost povećanja i fiksnog dijela plaće u visini od 10% ako u dodatnom razdoblju od sljedeća 2 mjeseca (ukupno 6 mjeseci) ostvare učinak u prosjeku od najmanje 120%, bez uvećanja varijabilnog dijela plaće.

#### Članak 22.2 - Varijabilni sustav primanja za radnike na radnim mjestima prodaje i odnosa s korisnicima

Za radna mjesta prodaje i odnosa s korisnicima, a to su: radna mjesta u pozivnom centru (za poslovne i privatne korisnike), upravljanju pritužbama (za poslovne i privatne korisnike), kanalima prodaje za poslovne korisnike za VSE i SME segment i tehničare, Poslodavac će do dana 01. listopada 2018. godine osigurati sljedeće:

- novi sustav varijabilnih primanja koji će zamijeniti postojeći sustav nagrađivanja na način da će varijabilni dio primanja biti veći od postojećih i iznositi će 15% do 20% što uključuje servisni i prodajni dio varijabilnih primanja
- fiksna plaća radnika neće biti umanjena prilikom primjene gore navedenog novog sustava varijabilnih primanja.

## Članak 22.3 – Uvođenje karijernog puta

Za radnike opisane u članku 22.1 i 22.2 ovog Ugovora Poslodavac će uvesti karijerni put što znači da će se navedenim radnicima, a koji internim aktom Poslodavca ostvaruju propisani učinak te ovisno o postojanju slobodnog radnog mjesta, ponuditi novo radno mjesto sa složenijim zadacima i većim primanjima.

Ovaj postupak će se provoditi svakih 6 do 24 mjeseca ovisno o organizacijskoj cjelini kojoj pojedino radno mjesto pripada i kompleksnosti razvoja kompetencija radnika.

Pravila karijernog puta i uvođenje sustava napredovanja radnika sukladno ostvarenom učinku radnika, kompetencijama radnika i potencijalu za preuzimanje zahtjevnijih i složenijih poslova detaljno će se regulirati internim aktom Poslodavca koji će se nakon provedbe propisane procedure primijeniti s danom 01. listopada 2018. godine.

## Članak 22.4

Za promjene sustava varijabilnog dijela plaće za radnike opisane sukladno članku 22.1 ovog Ugovora, uvođenje sustava varijabilnog dijela primanja za radnike opisane u članku 22.2 ovog Ugovora te uvođenje karijernog puta sukladno članku 22.3 ovog Ugovora, Poslodavac predviđa ulaganje između 10 do 15 milijuna kuna na godišnjoj razini.

Pored gore navedenog, Poslodavac će za ostala redovita povećanja plaće koja ne proizlaze iz odredbi članka 22.1, 22.2 i 22.3 ovog Ugovora, uložiti iznos od 5 milijuna kuna na godišnjoj razini.

**Članak 23.**

Bruto osnovna plaća radnih mjesta te rasponi unutar kojih se kreću osnovne mjesečne bruto plaće radnika su sljedeći:

Platni razredi	Bruto osnovna plaća radnog mjesta u kn	Osnovna mjesečna bruto plaća radnika u kn
1	4.000,00	4.000,00 - 7.000,00
2	6.000,00	6.000,00 - 8.500,00
3	6.600,00	6.600,00 - 9.500,00
4	7.200,00	7.200,00 - 10.500,00
5	8.000,00	8.000,00 - 12.000,00
6	9.000,00	9.000,00 - 14.000,00
7	11.300,00	11.300,00 - 17.500,00
8	15.000,00	15.000,00 - Odluka Uprave

**Članak 24.**

Radniku se može isplatiti mjesečna, kvartalna, polugodišnja ili godišnja nagrada ovisno o ukupnom ostvarenju ciljeva.

**Članak 25.**

Plaća se uvećava:

- za noćni rad 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad na dane blagdana i neradne dane 50%
- za rad subotom 10%

Kad radnik ostvaruje pravo na uvećanu plaću po više osnova, ukupno povećanje ne može iznositi više od 60%.

## Članak 26.

U slučaju izvanrednog prekovremenog rada (intervencije) radniku pripada iznos od 170% njegovog radnog sata za utrošeno vrijeme.

Prigodom obračuna uvećane plaće za intervenciju ne uzimaju se istodobno i povećanje plaće za rad u posebnim uvjetima (noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom i drugo).

## Članak 27.

Naknada za vrijeme pripravnosti radnim danom, subotom, nedjeljom te Uskrsom, blagdanom i neradnim danima utvrđenima zakonom utvrđuje se ovim Ugovorom u iznosu od 10% od osnovne mjesečne bruto plaće radnika.

Prigodom obračuna naknade za vrijeme pripravnosti ne uzimaju se istodobno i povećanje plaće za rad u posebnim uvjetima (noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom i ostalo).

## Članak 28.

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

- do 42 dana u visini 70% osnovice
- od 43 dana do 180 dana u visini 80% osnovice
- preko 181 dan u visini 85% osnovice

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.

## Članak 29. – 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 koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, u skladu s priloženom tablicom:

- od 2 do 5 godina staža - iznos 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, a najviše šest prosječnih mjesečnih plaća sukladno Zakonu o radu
- od navršenih 5 do 10 godina staža - iznos 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 sukladno Zakonu o radu, a minimalno iznos od 5.000,00 kn za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca
- od navršenih 10 i više godina staža – iznos 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 sukladno Zakonu o radu, a minimalno iznos od 6.500,00 kn za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka, podrazumijeva se prosječna mjesečna bruto plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu u koju ne ulaze povremena davanja kao što su regres, Božićnica, druge nagrade i sl.

U slučaju kad Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog razloga, i istodobno radniku predloži sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), radnik ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje zbog skrivljenog ponašanja, nema pravo na otpremninu.

## Članak 30.

Kada radnik odlazi u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

## VII. POSEBNE FINACIJSKE POGODNOSTI ZA RADNIKE

### Članak 31. – Božićnica i regres/ Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond T-HT-a

Radnicima će se isplatiti regres u iznosu od 1.250,00 kn i Božićnica u iznosu od 1.250,00 kn.

Radnik odlučuje želi li da mu se regres u iznosu od 1.250,00 kn uplati kao regres ili da se u cijelosti uplati u dobrovoljni mirovinski fond T-HT-a tijekom godine u jednakim mjesečnim iznosima.

Svoju odluku iz stavka 2. ovog članka, radnik je dužan priopćiti Poslodavcu najkasnije do 30. siječnja tekuće godine.

Radnik ima pravo na regres i Božićnicu u iznosu razmjerno vremenu provedenom na radu kod Poslodavca tijekom godine.

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

### Članak 32.

Radnicima koji se odluče za uplate u Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond T-HT-a na radnikov račun u Zatvorenom dobrovoljnom mirovinskom fondu T-HT-a uplatit će se ukupan iznos u visini iznosa regresa sukladno članku 31. Ugovora.

Radnicima kojima radni odnos prestaje zbog poslovno uvjetovanih razloga, a u Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond T-HT-a im je u tekućoj godini uplaćeno manje od iznosa utvrđenog u prethodnom stavku, razlika do tog iznosa će im biti isplaćena zajedno s otpremninom.

### Članak 33. – Poklon bon za Uskrs

Poslodavac će isplatiti radnicima prigodnu isplatu (poklon-bon) za Uskrs u visini od 400,00 kn.

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 400,00 kn.

### Članak 34. – Dar za djecu

Sredstva za prigodne darove djeci radnika isplaćuju se svakom radniku po djetetu do 15 godina starosti navršениh u tekućoj godini u iznosu od **600,00 kn**.

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 navršениh u tekućoj godini bruto iznos od **3.000,00 kn**.

Radnicima koji imaju djecu s poteškoćama u razvoju isplaćuje se u tekućoj godini bruto iznos od **3.000,00 kn** 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.

### Članak 35. – Isplate pomoći

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

1. Smrt radnika koja nije posljedica nezgode	50.000,00 kn
2. Smrt djeteta	15.000,00 kn
3. Smrt supružnika	10.000,00 kn
4. Smrt roditelja	3.000,00 kn
5. Nastanak teške invalidnosti - tjelesnog oštećenja radnika	10.000,00 kn

- radnika koji s preostalom radnom sposobnošću radi s polovicom punog radnog vremena
- radnika s tjelesnim oštećenjem preko 51%

Prava iz ove točke 5. ostvaruju se jednokratno i dokazuju pravomoćnim rješenjem mjerodavne komisije izdanim nakon početka važenja ovog akta.

6. Za neprekidno bolovanje duže od 180 dana jednom godišnje	10.000,00 kn
7. Za korištenje drugih 6 (šest) mjeseci roditeljnog dopusta	1.200,00 kn mjesečno
8. Radniku za rođenje i/ili posvojenje djeteta pripada naknada u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.	



### Članak 36.

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

### Članak 37. – 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) | 500,00 kn   |
| ▪ za djecu u osnovnoj školi                               | 900,00 kn   |
| ▪ za djecu u srednjoj školi                               | 1.300,00 kn |

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

Djeci samohranih roditelja isplaćuje se novčana pomoć za školovanje jednom godišnje u neto iznosu, a najkasnije do 1. rujna u tekućoj godini i to:

- |   |             |
|---|-------------|
| ▪ za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) | 675,00 kn   |
| ▪ za djecu u osnovnoj školi                               | 1.100,00 kn |
| ▪ za djecu u srednjoj školi                               | 1.500,00 kn |

U smislu odredbi ovog i prethodnog članka samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojem otac nije utvrđen
- izvanbračnog djeteta kojem je roditelj utvrđen, ali ne živi u zajedničkom domaćinstvu, a drugi roditelj ostvaruje pravo na dječji doplatak
- djeteta kojem je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj, a roditelj ostvaruje pravo na dječji doplatak
- kojem je bračni drug umro ili proglašen nestalim.

**Članak 38. – 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.

Osigurane svote na koje će se sklopiti policu osiguranja su sljedeće:

▪ smrt uslijed nezgode na radu i izvan rada	150.000 kn
▪ 100 % trajni invaliditet uslijed nezgode	250.000 kn
▪ djelomični trajni invaliditet	125.000 kn
▪ dnevna naknada za privremenu nesposobnost za rad (maksimalan broj dana 100)	100,00 kn

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

**Članak 39. – 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 40. – Sportski susreti**

Poslodavac će jednom godišnje održati sportske susrete radnika.

**Članak 41. – Troškovi preseljenja**

Radniku koji zbog potrebe posla seli u drugo mjesto rada priznaju se selidbeni troškovi:

- prijevoz radnika, članova obitelji i stvari
- dnevnicu radniku za vrijeme putovanja od mjesta prebivališta do mjesta preseljenja.

## Članak 42. - 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).

Ako radnik ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada, ima pravo na naknadu punog iznosa stvarnog troška uz predočenje mjesečne putne karte.

Ako radnik ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada ima pravo na 55% cijene karte najpovoljnije za Poslodavca za istu relaciju bez predočenja mjesečne putne karte. Radnik koji ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada i koji radi u smjenskom radu ima pravo na 70% cijene karte najpovoljnije za Poslodavca za istu relaciju bez predočenja mjesečne putne karte.

Minimalna naknada za ovu kategoriju radnika je jednaka visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u mjestu rada i ne može biti manja od cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza u sjedištu Poslodavca (Zagreb).

Radnici koji imaju boravište (prebivalište) izvan mjesta rada i donose kao dokaz mjesečnu putnu kartu za međumjesnu relaciju, imaju pravo i na naknadu za mjesni prijevoz u mjestu rada uz predočenje mjesečne putne karte za javni gradski prijevoz u mjestu rada. Ako radnik koji ima boravište (prebivalište) izvan mjesta rada ne predoči mjesečnu putnu kartu za javni gradski prijevoz u mjestu rada, nema pravo na nadoknadu za mjesečni mjesni prijevoz u mjestu rada.

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

Prilikom korištenja mjesnog i međumjesnog prijevoza radnik je dužan koristiti onaj oblik prijevoza koji je najpovoljniji za Poslodavca, a radniku omogućava putovanje u vrijeme koje odgovara njegovom radnom vremenu.

Naknade troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom i/ili naknade stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte mjesnim javnim prijevozom ne odnose se na isplate radnicima koji cijeli mjesec nisu radili odnosno koji su cijeli

mjesec proveli na bolovanju ili plaćenom odnosno neplaćenom dopustu u skladu s posebnim propisima.

Radnicima koji obavljaju poslove prodaje u dućanu i kojima se na određeno vrijeme zbog potrebe poslovanja mijenja mjesto rada na način da se privremeno iz jednog upućuju na rad u drugo mjesto rada te koji uslijed takve promjene mjesta rada nisu u mogućnosti iz bilo kojeg razloga koristiti javni prijevoz na posao i s posla, priznaje se pravo na naknadu pune cijene karte najpovoljnije za Poslodavca bez predočenja mjesečne putne karte.

Radnik je u roku od 30 dana nadležnoj organizacijskoj cjelini 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.

Ako tijekom primjene Ugovora dođe do povećanja ukupnih troškova prijevoza na posao i s posla većeg od 10%, potpisnici Ugovora se obvezuju preispitati i po potrebi sklopiti dodatak ovom Ugovoru koji regulira pitanje prijevoza na posao i s posla.

Troškovi prijevoza neće se isplatiti u mjesecu kolovozu u kalendarskoj godini, osim troškova međumjesnog prijevoza za one radnike koji predoče mjesečnu kartu za međumjesni prijevoz za predmetni mjesec.

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.

## Članak 43.

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

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

#### Članak 44.

Kada radnik radi na terenu izvan mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta, odnosno izvan mjesta rada udaljenijem od 30 km, isplaćuje mu se dnevnicu za rad na terenu u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak na ime troškova obroka i drugih troškova na terenu, osim troškova smještaja i prijevoza koji se podmiruju na teret Poslodavca.

#### Članak 45.

Uporabu vlastitog vozila u službene svrhe odobrava ovlaštena osoba Poslodavca.

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

### VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA, TE POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

#### Članak 46.

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 odbija svaki oblik diskriminacije na radnom mjestu i opredjeljuje se za promicanje jednakih prilika i poštivanje različitosti radnika.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku izravne ili neizravne diskriminacije, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. od strane: Poslodavca, nadređenih, suradnika, radnika i trećih osoba koje sa radnikom stupaju u kontakt prilikom njegovog obavljanja svojih radnih zadataka.

Radnik je obavezan u kontaktu sa poslovnim partnerima Poslodavca i trećim osobama poštivati osobno dostojanstvo svakog pojedinca te se posebno suzdržavati od bilo kakvih aktivnosti koje bi mogle utjecati na ravnopravnost ostalih radnika zbog: rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili društvenog položaja, članstva ili ne članstva u nekoj političkoj stranci, sindikatu ili nekoj društvenoj organizaciji te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

#### Članak 47.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati 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.

Isticanje pritužbe može se dati usmeno na zapisnik ili pismeno poštom, putem telefax-a ili 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 48.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako ocijeni potrebnim, ispitati radnika koji je pritužbu podnio, zatražiti izjašnjavaње osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu sastaviti zapisnik koji potpisuje imenovana osoba za rješavanje pritužbi i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku. Imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika.

Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane imenovane osobe iz stavka 1. ovog članka., predstavlja tešku povredu ugovora o radu. Sve podatke koji se prikupe tokom postupka povodom pritužbe radnika, Poslodavac će držati u strogoj tajnosti.

#### Članak 49.

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 uznemirivala 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 uznemirivao drugog radnika (izvanredni i redovni otkaz) ovisno o stupnju uznemiravanja,
- druge odgovarajuće mjere.

## IX. POSEBNA ZAŠTITA RADNIKA KOD KOJEG POSTOJI SMANJENJE RADNE SPOSOBNOSTI I RADNIKA PRED MIROVINOM

### Članak 50.

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 51.

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.

## X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

### Članak 52.

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

Zahtjev za zaštitu prava podnosi se Poslodavcu u roku određenom važećim propisima.

## XI. ODGOVORNOST RADNIKA

### Članak 53.

O odgovornosti radnika u svezi sa savjesnim i stručnim obavljanjem poslova uz upute Poslodavca i o odgovornosti radnika za štetu Poslodavcu, odlučuje se sukladno važećim propisima i općim aktom Poslodavca.

## XII. RADNIČKO VIJEĆE

### Članak 54.

Radničko vijeće izabire 5 (pet) članova koji će poslove za Radničko vijeće obavljati u punom radnom vremenu.

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.

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.



#### Članak 55.

Ovlasti i uvjeti za rad Radničkog vijeća, uredit će se posebnim sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća najkasnije 60 dana od konstituiranja.

#### Članak 56.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje nagrada, član Radničkog vijeća koji tu dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na nagradu u visini prosječne nagrade najniže razine organizacijske cjeline sukladno ugovoru o radu.

### XIII. ZAŠTITA NA RADU

#### Članak 57.

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 58.

Uvjeti za rad povjerenika zaštite na radu urediti će se posebnim Sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Povjereništva zaštite na radu najkasnije 60 dana od konstituiranja.

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 59.

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

## Članak 60.

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 61.

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 5 (pet) takvih povjerenika, tj. koordinatora povjerenika zaštite na radu.

Povjerenici imaju pravo na naknadu plaće za 6 (šest) sati rada tjedno, uz prethodnu obavijest neposrednom rukovoditelju i Glavnom koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu.

## Članak 62.

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 najniže razine organizacijske cjeline sukladno ugovoru o radu.

#### Članak 63.

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 64.

Ozljeda radnika na team buildingu u organizaciji Poslodavca tretirat će se kao ozljeda na radu.

### XIV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

#### Članak 65.

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 66.

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

#### Članak 67.

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 68.

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.

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.

## Članak 69.

Sindikatu se osiguravaju sljedeći uvjeti:

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

## Članak 70.

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 71.

Poslodavac može s pojedinačnim Sindikatima potpisnicima Ugovora sklopiti poseban Sporazum o uvjetima za rad sindikata.

#### Članak 72.

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

Sindikat ne može imenovati nove zaštićene sindikalne povjerenike unutar organizacijskih cjelina u kojima je iskazan višak radnika, mjesec dana prije početka savjetovanja utvrđenog viška radnika s Radničkim vijećem do zaključno okončanja postupka otkazivanja ugovora o radu radnika utvrđenih kao višak.

### XV. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK

#### Članak 73.

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

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

#### Članak 74.

Sindikati su se dužni 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.

## XVI. SOCIJALNA KLAUZULA

### Članak 75.

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 HT Grupe, sporazumno ili uslijed statusne promjene, radniku se priznaje kontinuitet radnog staža.

## XVII. RJEŠAVANJE SPOROVA IZMEĐU POTPISNIKA UGOVORA

### Članak 76.

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

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

U postupku mirenja sudjeluju:

- jedan predstavnik Poslodavca
- po jedan predstavnik Sindikata potpisnika Ugovora
- jedan miritelj, sukladno Zakonu o radu i drugim važećim propisima.

Stranke u sporu mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog miritelja.

Prijedlog kojega stranke prihvate ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

## XVIII. IZMJENE I DOPUNE UGOVORA, TE OTKAZ UGOVORA

### Članak 77.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu Ugovora, i to u pisanom obliku.

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

### Članak 78.

Svaka ugovorna stranka 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 uručenja pisanog otkaza Ugovora drugoj ugovornoj stranci.

## XIX. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

### Članak 79.

Poslodavac i sindikati imenuju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odredaba Ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana potpisivanja.

Jednaki broj članova u zajedničko Povjerenstvo daju Poslodavac i Sindikati potpisnici Ugovora, ali ne manje od dva člana, predstavnika Poslodavca i dva člana, predstavnika Sindikata.

Odluke Povjerenstva donose se konsenzusom.

### Članak 80.

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



## XX. ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 81.

Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme.

Ovaj Ugovor stupa na snagu dana 1. srpnja 2018.g. i sklapa se na vrijeme do 30. lipnja 2020.g.

U roku iz stavka 2. ovog članka ugovorne strane mogu ugovoriti i produženo važenje Ugovora.

Ugovorne stranke obvezuju se započeti pregovore najkasnije 1. svibnja 2020. godine.

Poslodavac će uskladiti Pravilnike najkasnije u roku od 90 (devedeset) dana, a u tom razdoblju ne primjenjuju se odredbe Pravilnika koje su drugačije regulirane u odredbama ovog Ugovora.

### Članak 82.

Ovaj Ugovor se objavljuje u Glasniku HT d.d. - službenom glasilu Poslodavca.

Za Sindikat

Za Poslodavca

Hrvatski sindikat telekomunikacija  
Predsjednik

Predsjednik Uprave i glavni direktor

Juko Cikojević

Davor Tomašković

Republički sindikat radnika Hrvatske  
Potpredsjednik

Članica Uprave i glavna direktorica  
za ljudske resurse

Ivan Majdak

Marija Felkel

Hrvatski Telekom d.d.  
Roberta Frangeša Mihanovića 9, 10 110 Zagreb  
Predsjednik Uprave: Davor Tomašković  
Odjel za podršku predsjedniku Uprave, Upravi i Nadzornom odboru  
Roberta Frangeša Mihanovića 9, 10 110 Zagreb  
Telefon: +385 1 4911 080