

Ericsson Nikola Tesla Servisi d.o.o. Zagreb, Krapinska 45 (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojeg zastupa direktor Igor Poljanšek

i

Hrvatski sindikat telekomunikacija, Zagreb, Park stara Trešnjevka 2 kojeg zastupa predsjednik Juko Cikojević

i

Republički sindikat radnika Hrvatske, Zagreb, Kneza Mislava 11/2 kojeg zastupa potpredsjednik Ivan Majdak, (dalje u tekstu: Sindikati),

sklapaju dana 28. veljače 2017. g. sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

za Ericsson Nikola Tesla Servisi d.o.o.

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Radnik u smislu ovog Kolektivnog ugovora je fizička osoba koja u radnom odnosu sukladno ugovoru o radu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Poslodavac u smislu ovog Kolektivnog ugovora je pravna osoba Ericsson Nikola Tesla Servisi d.o.o..

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Kolektivnom ugovoru koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 2.

Prije stupanja na rad Poslodavac mora omogućiti radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, dok propise o sigurnosti i zaštiti na radu, Kolektivni ugovor i pravilnik o radu mora na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

Članak 3.

U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi: zakona Republike Hrvatske; međunarodnih ugovora koji obvezuju Republiku Hrvatsku; ovog Kolektivnog ugovora, sporazuma sklopljenih između potpisnika ovog Kolektivnog ugovora, te pravilnika o radu koje je Poslodavac donio nakon što se savjetovao s radničkim vijećem.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između potpisnika ovog Kolektivnog ugovora, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

U tom smislu, radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezan je štititi interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

1. podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
2. zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
3. podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
4. sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
5. biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
6. izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
7. primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
8. izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
9. prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
10. pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
11. osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
12. stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
13. staviti prigovor na inspekcijski nalaz
14. svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
15. obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Poslodavac je obavezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te mu ne smije, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji ima prava i obveze radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju svoga koordinatora.

II UGOVOR O RADU

Članak 5.

Radni se odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu u kojem se prava i obveze ugovaraju sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovor o radu mora, sukladno Zakonu o radu, sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
4. danu otpočinjanja rada;
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora;
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova;
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
9. trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 2. ovog članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Kolektivni ugovor ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja.

Poslodavac ima pravo angažirati radnike na temelju ugovora sklopljenog s agencijom za privremeno zapošljavanje, no cilj takvog angažiranja radnika ne smije biti smanjenje broja radnika u radnom odnosu kod Poslodavca.

Članak 6.

Sklapanjem ugovora o radu Poslodavac se obvezuje uplaćivati sve doprinose na i iz plaće sukladno važećim zakonskim propisima.

Ugovorom o radu radnik, član Sindikata, ne može ugovoriti nepovoljnije uvjete rada, niti manju plaću, druga primanja i naknade od onih utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan omogućiti radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku, ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, ali radi zaštite tajnosti plaće samo na nivou svih radnika.

Članak 7.

Ako su zakonom, drugim propisom, ovim Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu koji je Poslodavac donio nakon što se savjetovao s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom, ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

III RADNO VRIJEME

Članak 8.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Nakon provedenog zakonskog postupka savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom, ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, o rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac, koji je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 9.

Preraspodjela radnog vremena provodi se kada to zahtijeva narav posla: priroda djelatnosti odnosno poslova i zadataka, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena, izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima i sl.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da ne smije biti duže od 50 sati tjedno, a da u prosjeku tijekom kalendarske godine, iznosi 40 sati tjedno.

IV TERENSKI RAD

Članak 10.

Terenskim radom se smatra rad na terenu udaljenom najmanje 30 kilometara od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, odnosno sjedišta ili drugog poslovnog prostora Društva.

Članak 11.

Za vrijeme rada na terenu radnik ima pravo na:

- Plaću
- Dnevnicu za rad na terenu u tuzemstvu/inozemstvu
- Smještaj u mjestu rada
- Naknadu troškova putovanja u i iz mjesta rada
- Naknadu troškova lokanog prijevoza u mjestu rada
- Ostale troškove na terenskom radu, odobrene od nadležnog rukovoditelja.

Članak 12.

Dnevnica za rad na terenu u tuzemstvu/inozemstvu je naknada kojom se radniku pokrivaju troškovi prehrane i drugih troškovi na terenu (kao npr. pranje rublja, sredstva za osobnu higijenu, sredstva za čišćenje i sl.), osim troškova smještaja i prijevoza koji se podmiruju na teret Društva.

Radniku pripada dnevnicu za rad na terenu u tuzemstvu/inozemstvu prema stvarno provedenom vremenu na terenu, ali najviše koliko je određeno u putnom nalogu. Ukoliko je naknadno odobreno produženje terenskog rada, radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u tuzemstvu/inozemstvu i za produženo trajanje terenskog rada.

Kao vrijeme provedeno na terenskom radu smatra se vrijeme od polaska prijevoznog sredstva koje radnik koristi za odlazak na privremeno radilište, rad na privremenom radilištu i putovanje-povratak s privremenog radilišta.

Za vrijeme trajanja terenskog rada radniku pripada dnevnicu za rad na terenu u tuzemstvu/inozemstvu za radne dane i za dane tjednog odmora i državnog blagdana.

V ODMORI

Članak 13.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na plaćeni odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Članak 14.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora rukovoditelji poslovnih cjelina moraju uzeti u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

U pravilu svaki radnik ima pravo jedan dio svog godišnjeg odmora koristiti 3 uzastopna kalendarska tjedna tijekom mjeseca srpnja, odnosno kolovoza ukoliko to dozvoljavaju potrebe posla.

Ovisno o potrebama posla, rukovoditelji poslovnih cjelina određuju točan period u kojem će pojedini radnik koristiti svoje pravo iz stavka 2. ovog članka.

VI PLAĆE, NAGRADE, VARIJABILNI DIO, NAKNADE PLAĆE I OSTALE ISPLATE

Članak 15.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora su suglasni da se pitanja plaća, nagrade, varijabilni dio, naknade plaće i ostale isplate, utvrđuju ovim Kolektivnim ugovorom, važećim aktima Poslodavca, te Sporazumom Poslodavca sa Sindikatima ukoliko će u istom biti regulirana pitanja navedena u ovom članku.

Članak 16.

Podaci o individualnim plaćama predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca, čije se odavanje neovlaštenim osobama iz, odnosno izvan prostora Poslodavca, smatra težom povredom radne obveze.

Članak 17.

Radnik ima pravo na:

- ugovorenu (osnovnu) plaću - fiksni dio
- povećanje plaće za redovan rad u neradne dane, rad noću i prekovremeni rad
- naknade plaće za vrijeme kada ne radi.

1. PLAĆA

Članak 18.

Poslodavac je obvezan radniku isplatiti plaću za prethodni mjesec najkasnije 10. radni dan u tekućem mjesecu.

1.1 Ugovorena plaća

Članak 19.

Ugovorena plaća radnika je sastavni dio ugovora o radu koji se sklapa između radnika i Poslodavca.

Ugovorena plaća utvrđena je za obavljanje radnih zadataka u redovno radno vrijeme i iskazuje se u mjesečnom bruto kunskom iznosu koji je jednak bez obzira na razlike u mjesečnom fondu sati utvrđenom u radnom kalendaru Poslodavca.

Članak 20.

Najniža ugovorena plaća za najjednostavnije poslove i zadatke kod Poslodavca iznosi 4.200,00 kn bruto mjesečno.

Pri utvrđivanju najniže ugovorene plaće ugovorne strane će polaziti od iznosa minimalnih troškova života radnika i njegove obitelji i realnih financijskih mogućnosti Poslodavca u postojećim okolnostima.

Svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za korekciju najniže ugovorene plaće, koji je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njegovu opravdanost u roku od 14 dana od dana podnjetog prijedloga.

Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku od 30 dana od dana podnjetog prijedloga.

Članak 21.

Individualna ugovorena plaća radnika može se mijenjati na temelju prijedloga neposrednog rukovoditelja uz suglasnost višeg rukovoditelja (tzv. "grandfather" princip), a sukladno odredbama važećih akata Poslodavca .

Članak 22.

Poslodavac i Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora mogu podnijeti prijedlog za korekciju iznosa svih ugovorenih plaća zbog značajnijih promjena u poslovnom okruženju, troškova života, inflacije i sl.. Takav prijedlog je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njegovu opravdanost u roku od 14 dana od dana podnjetog prijedloga. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku od 30 dana od dana podnjetog prijedloga.

Članak 23.

Sva radna mjesta svrstana su s obzirom na složenost posla, potrebnu stručnu spremu i razinu kompetencija u devet razina složenosti.

Najniže plaće po razinama složenosti su:

- Razina složenosti 1	4.200 kuna
- Razina složenosti 2	5.000 kuna
- Razina složenosti 3	6.000 kuna
- Razina složenosti 4	8.000 kuna
- Razina složenosti 5	10.500 kuna
- Razina složenosti 6 i više	definirano ugovorom

2. POVEĆANJE PLAĆE ZA REDOVAN RAD U NERADNE DANE, RAD NOĆU I PREKOVREMENI RAD

Članak 24.

Za redovan rad u neradne dane, rad noću i prekovremeni rad, radniku pripada uvećanje plaće prema postocima uvećanja propisanim Pravilnikom o prekovremenom radu, redovnom radu noću i u neradne dane, ili Sporazumom sa Sindikatima ukoliko će u istom biti regulirani navedeni postoci.

3. NAKNADE PLAĆE

Članak 25.

Radniku pripada naknada plaće kada je iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, drugim važećim propisom, ovim Kolektivnim ugovorom, općim aktima Poslodavca ili ugovorom o radu, bio odsutan s rada.

Naknada plaće obračunava se i isplaćuje u rokovima utvrđenim za isplatu plaće.

4. VARIJABILNI DIO

4.1 Varijabilni dio za ostvarenje ciljeva

Članak 26.

Varijabilni dio za ostvarenje ciljeva je godišnja isplata koja se temelji na procjeni ostvarenja postavljenih ciljeva.

Iskazuje se u postotku od individualne godišnje ugovorene plaće radnika ostvarene za godinu za koju se varijabilni dio za ostvarenje ciljeva obračunava, a iznos za isplatu izračunava se razmjerno broju mjeseci rada u godini za koju se ovaj varijabilni dio isplaćuje.

Pravo na ovu isplatu imaju radnici koji su bili zaposleni u Društvu na dan 31.12. u godini za koju se varijabilni dio za ostvarenje ciljeva isplaćuje.

Radnik nema pravo na isplatu ovog varijabilnog djela ako je njegovo ponašanje u suprotnosti s Ericssonovim Kodeksom poslovne etike.

4.2 Nagrade

Članak 27.

Svaki radnik može biti uključen u proces nagrađivanja kroz pojedinačne nagrade i nagrade za sve zaposlenike.

4.2.1. Pojedinačne nagrade

Članak 28.

Pojedinačne nagrade (individualne ili grupne) mogu se isplatiti za postignute rezultate koji su po svom obujmu ili značaju od iznimne važnosti za organizacijsku jedinicu ili Društvo, kojima se postiže ostvarivanje veće dodane vrijednosti i rezultati iznad očekivanja.

4.2.2 Nagrade za sve radnike

Članak 29.

Nagrada za sve radnike isplaćuje se jednom godišnje temeljem odluke direktora Društva, ovisno o ostvarenju unaprijed planiranih poslovnih ciljeva, sukladno Sporazumu Poslodavca i Sindikata iz čl. 49. ovog Kolektivnog ugovora.

Iskazuje se u postotku od individualne godišnje ugovorene plaće radnika ostvarene za godinu za koju se nagrada obračunava, a iznos za isplatu izračunava se razmjerno broju mjeseci rada u godini za koju se ona isplaćuje.

Pravo na ovu isplatu imaju svi radnici koji su bili zaposleni u Društvu na dan 31.12. u godini za koju se nagrada isplaćuje.

Radnik nema pravo na isplatu ove nagrade ako je njegovo ponašanje u suprotnosti s Ericssonovim Kodeksom poslovne etike.

5. OSTALE ISPLATE

5.1. Naknada za pripravnost

Članak 30.

Kada je radnik u pripravnosti te je za vrijeme dok je kod kuće ili na nekom drugom mjestu koje nije odredio poslodavac, obvezan odazvati se na poziv poslodavca za obavljanje poslova, vrijeme pripravnosti bez intervencije plaća se u iznosu od 15% od individualne satnice.

Vrijeme pripravnosti je razdoblje izvan radnog vremena radnika, a detaljni raspored pripravnosti određuje nadležni rukovoditelj.

5.2. Dotacija za prehranu

Članak 31.

Radniku pripada mjesečno s redovitom plaćom za radne dane dotacija za prehranu u iznosu od 25 Kn bruto po danu za dane prisutnosti na radu.

Dotacija za prehranu se ne obračunava za dane cjelodnevnih odsutnosti s posla (blagdan, godišnji odmor, bolovanje, porodiljni dopust, plaćeni ili neplaćeni dopust) i za vrijeme službenog putovanja i terenskog rada ako radnik za te dane ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u tuzemstvu/inozemstvu.

Dotacija za prehranu se isplaćuje mjesečno istovremeno s plaćom za mjesec za koji se obračunava i plaća.

5.3. Regres (jednokratni dodatak za korištenje godišnjeg odmora)

Članak 32.

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka za godišnji odmor na koji ostvaruje pravo (regres), u iznosu koji će se utvrditi Sporazumom između Poslodavca i Sindikata, iz čl. 49. ovog Kolektivnog ugovora.

Ovaj dodatak isplaćuje se u pravilu tijekom lipnja tekuće godine, a u prosincu za radnike koji su stekli pravo na isplatu nakon mjeseca lipnja.

VII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 33.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu, tehničkom unapređenju, inovaciji ili racionalizaciji (u daljnjem tekstu: inovacija) - ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o inovaciji iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca (ili od njega ovlaštene osobe).

Inovacija iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na odgovarajuću naknadu.

Članak 34.

O svojoj inovaciji koja nije ostvarena na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca, ako je inovacija u svezi s djelatnošću Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tom inovacijom.

Poslodavac je dužan očitovati se u roku od mjesec dana o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Na ustupanje prava na inovaciju iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

VIII OSTALE ISPLATE RADNICIMA

1. OTPREMNINE

Članak 35.

Radnik koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu najmanje u iznosu jedne polovine vlastite prosječne mjesečne neto plaće, isplaćene u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukoliko je visina otpremnine utvrđena Sporazumom između Poslodavca i Sindikata iz čl. 49. ovog Kolektivnog ugovora povoljnija za radnika, primjenjuje se za radnika povoljniji iznos.

Prilikom odlaska u prijevremenu mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu koji ovisi o broju godina koje nedostaju do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu i to kako slijedi:

- 5 godina do starosne mirovine – 24.000,00 Kn
- 4 godina do starosne mirovine – 20.000,00 Kn
- 3 godina do starosne mirovine – 16.000,00 Kn
- 2 godina do starosne mirovine – 12.000,00 Kn
- 1 godina ili uvjeti za starosnu mirovinu – 8.000,00 Kn

Razlika otpremnine koja prelaze neoporezivi iznos određen odlukom Ministra financija smatra se bruto iznosom.

2. OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI

Članak 36.

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

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

3. NAKNADA TROŠKOVA SLUŽBENIH PUTOVANJA I RADA NA TERENU

Članak 37.

Za službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu radniku pripadaju naknada prijevoznih i drugih troškova, naknada iznosa hotelskog računa za spavanje i dnevnica.

Radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u tuzemstvu/inozemstvu.

Radnik kojem je odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila za službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova za svaki prijeđeni kilometar u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporeziv iznos.

4. NAKNADA ZA PRIJEVOZ

Članak 38.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza (gradskog i međugradskog) na rad i s rada u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne pokazne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa uz različite cijene, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za Poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu troškova gradskog prijevoza bez obzira na prisutnost na poslu.

Radnik nema pravo na naknadu troškova međugradskog/međumjesnog prijevoza za vrijeme odsustva s posla, za vrijeme rada kod kuće, kada je na službenom putu i dobiva dnevnicu, kao i u slučajevima kada za dolazak i odlazak s posla koristi službeni automobil.

Iznimno od odredbi prethodnog stavka za dane kada radnik dolazi od kuće na posao ili se s posla vraća kući neovisno da li za taj dan ima pravo na dnevnicu ili terenski dodatak ima pravo na naknadu troškova međugradskog/međumjesnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla određuje se u neto iznosu, i isplaćuje se mjesečno zajedno sa isplatom plaće za protekli mjesec.

5. JUBILARNE NAGRADE

Članak 39.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni neprekinuti radni staž navršen kod Poslodavca u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporeziv iznos.

Jubilarne nagrade isplaćuju se jednom godišnje, krajem godine za sve radnike koji će do kraja godine ispuniti uvjete za dodjelu jubilarne nagrade.

6. POKLON DJETETU ZA BOŽIĆNE BLAGDANE

Članak 40.

Poslodavac će osigurati jednom godišnje povodom Božićnih blagdana poklon djetetu radnika u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporeziv iznos.

Pravo na poklon ima dijete do 15 godina starosti. Ukoliko su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, poklon za dijete se dodjeljuje roditelju koji ima dijete prijavljeno kao poreznu olakšicu.

7. IZVANREDNE POMOĆI

Članak 41.

Radnik odnosno njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučajevima:

1. smrti radnika u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporezivi iznos
2. smrti člana uže obitelji u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporezivi iznos
Pod članom uže obitelji u smislu ovog članka smatra se supružnik, djeca, roditelji, brat i sestra.
3. nastanka invalidnosti radnika u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporezivi iznos
4. bolovanja radnika dužeg od 90 dana u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporezivi iznos, jedan puta u godini
5. za zdravstvene potrebe (operativne zahvate, liječenja, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala) rješavanje kojih nije plaćeno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem u iznosu kao u točki 4, jedan puta u kalendarskoj godini
6. otklanjanje štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika u iznosu kao u točki 4
7. roditelj djeteta sa težim smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom ima pravo na bruto iznos od 20.000,00 kn, jedan puta u kalendarskoj godini
8. radniku za rođenje ili posvojenje djeteta pripada naknada u iznosu koji određuje Ministar financija kao neoporezivi iznos.

8. POMOĆ DJECI UMRLIH RADNIKA

Članak 42.

Poslodavac će dodijeliti slijedeće novčane potpore djeci umrlih radnika:

1. Novčanu potporu za predškolsku djecu u neto iznosu od 600 kn mjesečno.
2. Stipendiju kao novčanu potporu za redovno školovanje djeci umrlih radnika koje se dodjeljuju do kraja redovnog školovanja djeteta u slijedećim iznosima:
 - a. za djecu u osnovnoj školi neto iznos od 700 kuna mjesečno
 - b. za djecu u srednjoj školi i na fakultetu neto iznos od 1.000 mjesečno

Kao dokaz o redovnom školovanju predočuje se, početkom svake školske godine, potvrda o redovnom školovanju.

IX PRAVA I OBVEZE SINDIKALNIH POVJERENIKA

Članak 43.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.

Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova Sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 2. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 2. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju Poslodavca.

Članak 44.

Sindikati mora pisano obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata nije moguće:

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

Ako se Sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Ako Sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja Sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka u skladu sa Zakonom o radu.

Zaštitu iz stavka 2. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se na način da na svakih započelih 70 sindikalno organiziranih radnika Sindikati imaju pravo na jednog zaštićenog sindikalnog povjerenika.

Sindikati imaju pravo na svakih 200 sindikalno organiziranih radnika u pojedinom Sindikatu na jednog sindikalnog povjerenika koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme, a maksimalno ukupno 2 takva sindikalna povjerenika. Reprezentativni Sindikati mogu zasebnim dogovorom utvrditi raspodjelu po Sindikatima.

Članak 45.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kad on to zatraži ili po dogovoru te razmotriti stavove Sindikata o prijedlozima odluka.

Članak 46.

Poslodavac je dužan Sindikatima osigurati obračun i naplatu sindikalne članarine i dozvoliti slobodu sindikalnog izvješćivanja svojih članova koji su radnici Poslodavca.

X RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 47.

U slučaju spora o izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor) primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu

XI ŠTRAJK I ISKLJUČENJE S RADA

Članak 48.

Na pitanja štrajka i isključenja s rada primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu.

XII SPORAZUM POSLODAVCA I SINDIKATA

Članak 49.

Poslodavac i reprezentativni Sindikati će na godišnjoj razini pregovarati o sljedećim pitanjima:

- Sindikalno povećanje plaće
- Regres za godišnji odmor
- Nagrada za sve zaposlenike i kriteriji raspodjele

U slučaju potrebe i na inicijativu bilo koje strane, pregovarati će se i o ostalim materijalnim pitanjima koja nisu uređena Kolektivnim ugovorom.

Sva pitanja koja Poslodavac i reprezentativni Sindikati u pregovorima iz ovog članka dogovore utvrdit će se pisanim Sporazumom.

XII ZAVRŠNE I PRIJELAZNE ODREDBE

Članak 50.

Ovaj se Kolektivni ugovor sklapa na određeno vrijeme.

Ugovorne strane mogu otkazati Kolektivni ugovor pisanim putem, uz otkazni rok u trajanju od 2 mjeseca.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjenu i dopunu Kolektivnog ugovora.

Članak 51.

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u sastavu od 6 članova od kojih 3 člana imenuje Poslodavac, a 3 Sindikati.

Troškove pripremanja, praćenja i ostvarivanja ovog Kolektivnog ugovora snose potpisnici svaki u svom dijelu, a postupka mirenja i arbitraže potpisnici dijele tako da Poslodavac snosi polovinu, a svaki Sindikat snosi jednu četvrtinu troškova.

Članak 52.

Smatra se da je Kolektivni ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata, s kojim danom Kolektivni ugovor i stupa na snagu, a primjenjuje se od 28. veljače 2017. g. od kojeg datuma se na ugovorne strane prestaje primjenjivati ETK Kolektivni ugovor zaključen dana 19.11.2004. sa svim kasnijim aneksima, odnosno, prestaju se primjenjivati prava radnika iz tog ugovora. Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na određeno vrijeme do 31.08.2019.

Članak 53.

Ovaj se Kolektivni ugovor objavljuje i dostavlja nadležnom državnom tijelu sukladno važećim zakonskim i drugim propisima.

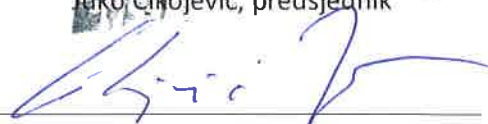
Za Ericsson Nikola Tesla Servisi d.o.o.
Igor Poljanšek, direktor



ERICSSON 

ERICSSON NIKOLA TESLA SERVISI d.o.o.
Krapinska 45
HR-10 000 Zagreb
CROATIA

Za Hrvatski sindikat telekomunikacija
Juko Cikojević, predsjednik



Za Republički sindikat radnika Hrvatske
Ivan Majdak, potpredsjednik

