

Kazalo

1. Kolektivni ugovor Hrvatskog Telekom d.d.

1

Hrvatski Telekom d.d., sa sjedištem u Zagrebu, Savska cesta 32, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojeg zastupaju Ivica Mudrinić, predsjednik Uprave i glavni direktor i Branka Skaramuča, članica Uprave i glavna direktorica za ljudske resurse

i

sindikati

Hrvatski sindikat telekomunikacija, sa sjedištem u Zagrebu, Park stara Trešnjevka 2, kojeg zastupa Juko Cikojević i Republički sindikat radnika Hrvatske, sa sjedištem u Zagrebu, Kneza Mislava 11/2, kojeg zastupa Jadranko Vehar sklapaju

Kolektivni ugovor Hrvatskog Telekomoma d.d.

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze radnika Hrvatskog Telekomoma d.d. iz rada i na temelju rada te prava i obveze Hrvatskog Telekomoma d.d., sukladno Zakonu o radu i ostalim važećim propisima.

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

Poslodavac u smislu ovog Ugovora je pravna osoba Hrvatski Telekom d.d. koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjivat će se na stranke koje ga potpišu.

II. Sklapanje ugovora o radu

Članak 3.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima

stranica 2

3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovog članka može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili pravilnike Poslodavca koji uređuju ta pitanja.

Članak 4.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. U ime Poslodavca ugovor o radu potpisuje ovlaštena ili opunomoćena osoba.

Radni odnos zasniva se na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (radni odnos na neodređeno vrijeme).

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkazivanja ukoliko postoji suglasnost volja Poslodavca i radnika.

Članak 5.

Poslodavac neće zapošljavati pripravnike.

Članak 6.

Prilikom sklapanja ugovora o radu s radnikom koji zasniva radni odnos, moguće je ugovorom o radu, a u svrhu provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika odrediti probni rad u trajanju od najdulje šest mjeseci.

Probni rad se može odrediti za sva radna mjesta.

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi se nadzorom nad radnikovim radom, uvidom u rezultate njegova rada, praćenjem njegove radne discipline i odnosa prema drugim radnicima i korisnicima te na ostale načine pogodne za stjecanje uvida u stručne i druge radne sposobnosti radnika.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi povjerenstvo koje imenuje Poslodavac i koje donosi odluku o ocjeni probnog rada.

Ocjena probnog rada priopćiti će se radniku do isteka probnog rada.

Ako do isteka probnog rada radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je na probnom radu zadovoljio.

Negativna ocjena probnog rada može se donijeti i prije isteka probnog rada.

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

Članak 7.

Potrebe za radnicima Poslodavac će prvenstveno rješavati internim natječajima. Ako se internim natječajem ne javi odgovarajući kandidat ili odgovarajući broj kandidata, onda Poslodavac može potrebe rješavati vanjskim natječajima.

Radniku koji je odabran na internom natječaju omogućit će se prelazak na novo radno mjesto najkasnije u roku od 6 (šest) tjedana od dana priopćenja da je na natječaju izabran.

Članak 8.

Poslodavac može, kada vrsta i organizacija posla to omogućava, povjeriti pojedinom radniku obavljanje poslova za koje ima sklopljen ugovor o radu kod kuće.

Članak 9.

Prigodom zasnivanja radnog odnosa radniku će se omogućiti upoznavanje s općim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa i s ovim Ugovorom.

III. Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 10.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje 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 ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

stranica 4

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.

Radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme zaposlenih raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.

Uz suglasnost Radničkog vijeća, tjedno radno vrijeme može se rasporediti na 4 (četiri) ili na 6 (šest) radnih dana u tjednu, ako uvjeti poslovanja to zahtijevaju.

Radno vrijeme radnika raspoređeno je u pravilu od ponedjeljka do petka, jednokratno te počinje u 08:00 (osam) sati i završava u 16:00 (šesnaest) sati.

Na poslovima gdje proces rada nalaže drugačije radno vrijeme od utvrđenog u stavku 7. ovog članka i gdje je radno vrijeme potrebno prilagoditi potrebama korisnika prema načelima kontinuiranosti, učinkovitosti i dostupnosti, raspored radnog vremena, odnosno početak i završetak radnog vremena radnika utvrđuje se pisanom odlukom Poslodavca, u skladu s Odlukom o rasporedu radnog vremena.

Prilikom donošenja Odluke o rasporedu radnog vremena kao i izmjena Odluke, Poslodavac će se savjetovati s Radničkim vijećem.

Odluku o rasporedu radnog vremena, uvođenju kliznog radnog vremena i uvođenju preraspodjele radnog vremena, kao i sve izmjene i dopune navedenih odluka Poslodavac je dužan odmah po donošenju objaviti i učiniti dostupnim radnicima na koje se odnosi.

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

Članak 11.

Radnik koji prema ugovoru o radu radi nepuno radno vrijeme ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena i obavljenom radu. Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Članak 12.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja između 22:00 (dvadesetdva) sata i 06:00 (šest) sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog vremena u vremenu noćnog rada.

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 roditelju djeteta do 6 (šest) godina života, ženi starijoj od 55 (pedesetpet) godina i muškarcu starijem od 60 (šezdeset) godina, osim uz pisanu suglasnost ili na osobni zahtjev.

Članak 13.

Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji radi na poslovima gdje je zbog procesa rada rad organiziran u smjenama te tijekom 1 (jednog) tjedna ili 1 (jednog) mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Rukovodeća osoba mora, ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurati izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže 1 (jedan) tjedan.

Kod organizacije rada u smjenama moraju se poštivati odredbe o dnevnom i tjednom odmoru radnika.

Prema noćnom i smjenskom radniku Poslodavac je dužan osigurati ispunjenje obveza sukladno Zakonu o radu, u smislu zaštite zdravlja kroz obvezni zdravstveni pregled za koji će Poslodavac izdati pisanu uputnicu.

Na poslovima gdje je rad organiziran u smjenama, tjedno radno vrijeme može iznositi više ili manje od punog tjednog radnog vremena te se u tom slučaju puno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno radno vrijeme tijekom mjeseca na bazi 40-satnog radnog tjedna, pri čemu odstupanja od punog, odnosno nepunog radnog vremena ne smiju iznositi više od 12 (dvanaest) sati mjesečno.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka sva odstupanja od punog odnosno nepunog radnog vremena, potrebno je unutar razdoblja od 4 (četiri) mjeseca svesti na puno odnosno nepuno radno vrijeme te se istekom tog razdoblja, sav rad duži od punog odnosno nepunog radnog vremena, smatra prekovremenim radom.

Radnik u slučaju rada u smjenama može raditi najviše 48 (četrdesetosam) sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Članak 14.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca.

Prijedlog odluke o uvođenju preraspodjele iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati razlog uvođenja, poslove za koje se uvodi, broj radnika obuhvaćenih preraspodjelom s naznakom u kojem vremenu i koliko sati se radi dulje, a u kojem vremenu i koliko sati se radi kraće od punog radnog vremena te raspored odnosno organizaciju rada radnika tijekom preraspodjele.

Ako su preraspodjelom radnog vremena iz stavka 1. ovog članka obuhvaćeni i radnici koji rade temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme isto mora biti naznačeno u prijedlogu odluke o uvođenju preraspodjele.

Tijekom preraspodjele radnog vremena tjedno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 (četrdesetosam) sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Za radnike obuhvaćene preraspodjelom radnog vremena organizirati će se vođenje posebne evidencije radnog vremena, kako prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne bi bilo duže od punog radnog vremena.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti, te radnik koji radi u nepunom i skraćenom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 15.

Prekovremeni rad je obveza radnika da na zahtjev Poslodavca radi duže od punog radnog vremena, najviše do 8 (osam) sati tjedno, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Radnik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad neposredno prije početka, odnosno najkasnije u roku od 24 (dvadesetčetiri) sata od početka prekovremenog rada.

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.

Propust odgovorne osobe da radniku dostavi nalog iz st. 2. odnosno potvrdu iz stavka 3. ovog članka predstavlja povredu obveze iz ugovora o radu.

Prekovremeni rad pojedinog radnika može trajati najviše do 8 (osam) sati tjedno, pri tome ne smije trajati duže od 32 (tridesetdva) sata mjesečno, niti duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje.

Prekovremeni rad određenog radnika ne smije trajati duže od 4 (četiri) tjedna neprekidno ili više od 12 (dvanaest) tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno prekovremeni rad svih radnika ne smije prelaziti 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 16.

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

Za vrijeme pasivnog dežurstva radnik ne mora biti prisutan u prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu započeti obavljanje traženih aktivnosti u roku od 60 (šezdeset) minuta od zaprimljenog poziva odnosno vremena koje mu je potrebno za dolazak do mjesta gdje treba obaviti aktivnosti.

Potrebu za pasivnim dežurstvom, trajanje i broj radnika u pasivnom dežurstvu utvrđuje Poslodavac.

Poslodavac može radniku odrediti pasivno dežurstvo samo ako je s radnikom sklopljen ugovor o radu kojim su uređena prava i obveze radnika u svezi s pasivnim dežurstvom sukladno važećim aktima Poslodavca.

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

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.

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

Članak 17.

Ako priroda posla to dozvoljava, na poslovima gdje je radno vrijeme raspoređeno od ponedjeljka do petka jednokratno te počinje u 08:00 (osam) sati i završava u 16:00 (šesnaest) sati, 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.

Članak 18.

Poslodavac je dužan svaku odluku kojom utvrđuje ili mijenja raspored radnog vremena uključujući klizno radno vrijeme i preraspodjelu radnog vremena izraditi u suradnji s nadležnom organizacijskom cjelinom Ljudskih resursa te prije donošenja iste provesti postupak savjetovanja s Radničkim vijećem.

Na zahtjev Radničkog vijeća rukovodeća osoba je dužna posredstvom nadležne organizacijske cjeline Ljudskih resursa dostaviti izvješće o provođenju odluke o radnom vremenu i preraspodjeli radnog vremena.

O obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada nadležna organizacijska cjelina Ljudskih resursa izvješćivat će Radničko vijeće sukladno Zakonu o radu.

IV. Odmori i dopusti

Članak 19.

Radnik koji radi najmanje 5 (pet) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

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 dulje od 10 (deset) sati dnevno ima pravo na odmor 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.

stranica 8

Članak 20.

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

Članak 21.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog 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 odmora u istom ili slijedećem tjednu, po mogućnosti prema želji radnika.

Članak 22.

Duljina godišnjeg odmora je minimalno 4 (četiri) tjedna, odnosno:

- 16 (šesnaest) radnih dana za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno na 4 dana u tjednu;
- 20 (dvadeset) radnih dana za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno na 5 dana u tjednu;
- 22 (dvadesetdva) radna dana za radnike kojima je radno vrijeme organizirano tako da se naizmjenično smjenjuju petodnevni i šestodnevni radni tjedan;
- 24 (dvadesetčetiri) radna dana za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno na 6 dana u tjednu.

Broj dana godišnjeg odmora iz prethodnog stavka povećava se primjenom sljedećih kriterija:

1. A. Temeljem grupa složenosti:

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

B. Temeljem radnog staža:

- | | |
|----------------------------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - više od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - više od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - više od 20 do 25 godina radnog staža | 6 dana |
| - više od 25 godina radnog staža | 8 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 nastanka invalidnosti	1 dan
- radniku kojem je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad	2 dana
- invalidu Domovinskog rata	2 dana
- invalidnoj osobi	2 dana
- sudioniku Domovinskog rata	1 dan

3. Temeljem uvjeta rada:

- obavljanje poslova prodaje u izravnom kontaktu s korisnicima u T-Centru	1 dan
- obavljanje poslova pružanja usluga vanjskim korisnicima putem telefona	2 dana
- rad na visini iznad 3 m za koje je po propisima o zaštiti na radu potrebna alpinistička oprema	2 dana

U smislu odredbi ovog članka samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojemu otac nije utvrđen
- izvanbračnog djeteta kojemu je otac 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.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana.

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

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 kome će radni odnos prestati zbog poslovno uvjetovanih razloga prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 23.

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

Članak 24.

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

stranica 10

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 25.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor i o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 26.

Protiv odluke o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu prava Poslodavcu u roku od 15 (petnaest) dana od uručjenja odluke.

Članak 27.

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.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 28.

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
- za sudjelovanje na kulturnim, sportskim i drugim priredbama do	3 dana
- kada su po nalogu Poslodavca poslani na preventivno-aktivni odmor do	7 dana
- i u drugim osobito važnim, nepredvidivim i neplaniranim slučajevima do	3 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 29.

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 30.

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).

V. Zaštita na radu

Članak 31.

Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, osposobljavanje radnika za rad na siguran način, pružanje informacija, uređenje organizacije i osiguranje sredstava.

stranica 12

U cilju prilagođavanja tehničkom napretku, Poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.

Poslodavac je obvezan kod uvođenja novih tehnologija informirati radnike i Povjereništvo radnika za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 32.

Poslovi s posebnim uvjetima rada su oni poslovi koji radi sprječavanja štetnog utjecaja rada na život i zdravlje radnika (povrede, profesionalna i druga oboljenja), mogu obavljati samo osobe koje osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjavaju još i posebne uvjete u pogledu:

- dobi života
- spola
- stručnih sposobnosti
- zdravstvenog, tjelesnog ili psihičkog stanja (zajedno: zdravstveno stanje)
- psihofizioloških i psihičkih sposobnosti (zajedno: psihička sposobnost).

Poslovi s posebnim uvjetima rada propisani su Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada.

Članak 33.

Otežani uvjeti rada koji se ne mogu otkloniti primjenom propisa i mjera zaštite na radu utvrđuju se prema sljedećim kriterijima:

- utjecaj okoline - mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracija, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi
- opterećenje - fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor, opterećenje osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma (rad u smjenama), rad uz obvezatnu uporabu osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u svezi s radom
- tehnološki akcidenti
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

Poslodavac ne može ugovoriti i isplatiti novčanu naknadu radnicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za propuštenu primjenu propisa zaštite na radu.

Članak 34.

Poslodavac se obvezuje u svrhu zaštite radnika tijekom rada:

- obavijestiti radnika o opasnostima te ga osposobiti za rad na siguran način
- osigurati potrebne uvjete za nesmetano obavljanje poslova na radnom mjestu (radnog mjesta)

- osigurati da se rad i boravak u svim radnim i pomoćnim prostorima može nesmetano odvijati
- radnike koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada redovito, u propisanim vremenskim rokovima, upućivati na obvezne zdravstvene preglede u odgovarajuću organizaciju zdravstva
- osigurati, najmanje jednom godišnje sistematske zdravstvene preglede za radnike koji puno radno vrijeme rade u izravnom kontaktu s korisnicima usluga
- osigurati svu potrebnu zaštitnu opremu i osobna zaštitna sredstva
- osigurati ispravna sredstva rada, strojeve i uređaje, te u propisanim vremenskim rokovima provoditi provjeru ispravnosti istih.

Poslodavac će povjerenika radnika za zaštitu na radu osigurati pravo uvida u provedbu mjera iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 35.

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:

- 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
- odnositi 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 tvari u radni i proizvodni proces i poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
- imati pravo uvida i korištenja dokumentacije vezane za sigurnost i zdravlje radnika
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu
- izvijestiti nadležnog inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik, prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor
- pozvati nadležnog inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojim djelovanjem poticati ostale radnike na rad na siguran način
- obavještavati radnike o mjerama koje poslodavac poduzima da im osigura zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu.

O svom radu povjerenik radnika za zaštitu na radu dužan je najmanje svaka tri mjeseca izvještavati Radničko vijeće.

Poslodavac je dužan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obnašanje te dužnosti.

stranica 14

Članak 36.

Povjerenike radnika za zaštitu na radu biraju radnici između sebe.

Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu i njihov mandat utvrđuje se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja izbora radničkog vijeća vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova procesa rada.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe biraju svoje koordinateure.

Članak 37.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu izabiru povjerenike koji će te poslove obavljati u punom radnom vremenu, s time da se za vrijeme važenja ovog Ugovora utvrđuje pravo na 5 (pet) takvih povjerenika, tj. koordinatora zaštite na radu.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu 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 38.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje godišnja nagrada, povjerenici radnika za zaštitu na radu koji tu dužnost obavljaju u punom radnom vremenu imaju pravo na kvartalnu, polugodišnju ili godišnju nagradu u visini prosječne nagrade radne jedinice/odjela sukladno ugovoru o radu.

Članak 39.

Izabrani povjerenik koji poslove povjerenika radnika za zaštitu na radu ne obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na godišnju nagradu u iznosu dodijeljenom temeljem procjene učinka. Postavljanje ciljeva obavlja se uzimajući u obzir činjenicu da taj radnik uz svoj redovan posao treba obavljati i poslove povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 40.

Uvjeti za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu uredit će se posebnim sporazumom, temeljem odredbi Zakona o radu i Zakona o zaštiti na radu, u roku od 60 dana od konstituiranja povjereništva radnika za zaštitu na radu.

VI. Posebna zaštita radnika kojima je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i radnika pred mirovinom

Članak 41.

Plaća radnika kojemu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i radnika nakon završene profesionalne rehabilitacije, 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 nastanka invalidnosti ili utvrđenja neposredne opasnosti.

Članak 42.

Poslodavac je obvezan radniku koji radi nepuno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za nepuno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta za koje ima ugovor o radu.

Članak 43.

Radniku kojem nedostaje 5 (pet) godina ili manje do ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može se ponuditi ugovor o radu s mjesečnom plaćom manjom od one koju je temeljem ugovora o radu imao do tada.

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

Članak 44.

Novčanu naknadu zbog promjene radnog mjesta, zbog umanjene radne sposobnosti nastale kao posljedica ozljede na radu, radnik ostvaruje po propisima mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Eventualnu razliku do plaće, koju bi radnik ostvario da nije bilo promjene radnog mjesta zbog umanjenja radne sposobnosti, isplaćuje Poslodavac.

VII. Plaće i nagrade

Članak 45.

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. Poslodavac je dužan u Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta, a na temelju Pravilnika o organizaciji utvrditi popis radnih mjesta te navesti kriterije za raspored radnih mjesta po platnim razredima. U roku 60 dana od stupanja na snagu Pravilnika o sistematizaciji opisi poslova će biti dostupni radniku u elektronskom obliku, a sindikatu i Radničkom vijeću dostavljeni.

Članak 46.

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 47.

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.

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

Mjesečna plaća radnika osnovica je za obračun dodatka plaće za rad u posebnim uvjetima rada, nagrade i naknada plaće.

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 12 mjeseci, nakon čega radnik stječe pravo na osnovnu plaću radnog mjesta za koji je sklopio ugovor o radu.

Članak 48.

Osnovna plaća radnih mjesta te raspon unutar kojeg se kreće mjesečna plaća radnika koji se primjenjuju od 1. veljače 2011. godine su sljedeći:

Platni razredi	Bruto osnovna plaća radnog mjesta u kn	Bruto mjesečna plaća radnika u kn		
1.	5.000,00	5.000,00	-	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 49.

Promjena mjesečne plaće radnika moguća je povećanjem, odnosno smanjenjem mjesečne plaće uz izmjenu ugovora o radu na način određen Zakonom o radu.

Na istom radnom mjestu radnik može napredovati ili nazadovati na temelju procjene i ocjene stečenog znanja, iskustva, odgovornosti i kompetencija potrebnih za uspješno obavljanje posla.

Radnik koji u godišnjem ciklusu ocjenjivanja ostvari iznadprosječne rezultate može biti predložen za povećanje plaće. Radnik koji u godišnjem ciklusu ocjenjivanja ne ostvari većinu zadanih ciljeva može biti predložen za smanjenje plaće. Radniku koji nije ocjenjivan plaća se ne može smanjivati. Smanjenje plaće na godišnjoj razini može iznositi najviše 10% mjesečne plaće radnika.

Plaća ne može biti umanjena ispod iznosa osnovne plaće radnog mjesta za koje je ugovor o radu sklopljen.

Članak 50.

Poslodavac se obvezuje osigurati dodatni budžet za plaće pod uvjetima kako slijedi:

- a) iznos koji odgovara 3% mjesečnog budžeta ugovorenih bruto plaća svih radnika od 1. do 7. platnog razreda za mjesec prosinac 2010. godine osigurati će se za usklađenje sustava plaća radnika od 1. do 7. platnog razreda te će se rasporediti od 1. svibnja 2011. godine na radnike od 1. do 7. platnog razreda prema procjeni učinka od strane i na prijedlog nadležnih rukovodećih osoba kao povećanje bruto mjesečne plaće radnika.
- b) iznos koji odgovara 2% mjesečnog budžeta ugovorenih bruto plaća svih radnika od 1. do 7. platnog razreda za mjesec prosinac 2010. godine osigurati će se za usklađenje sustava plaća radnika od 1. do 7. platnog razreda te će se rasporediti od 1. svibnja 2012. godine na radnike od 1. do 7. platnog razreda prema procjeni učinka od strane i na prijedlog nadležnih rukovodećih osoba kao povećanje bruto mjesečne plaće radnika.

Članak 51.

O budžetu za plaće radnika 8. platnog razreda odlučuje Uprava.

Članak 52.

Članu Radničkog vijeća, povjereniku radnika za zaštitu na radu i sindikalnom povjereniku koji poslove za Radničko vijeće, Povjereništvo radnika za zaštitu na radu i sindikat obavljaju u punom radnom vremenu, pripada plaća kao i sva prava iz radnog odnosa sukladno ugovoru o radu.

Članak 53.

Poslodavac će predstavnicima sindikata kvartalno dostaviti informaciju o prosječnoj mjesečnoj plaći svakog pojedinog platnog razreda od 1. do 8., što ne uključuje podatke o plaćama temeljem posebnih ugovora.

Članak 54.

Radniku će se, ovisno o učinku na razini godine, a u okviru budžeta u iznosu godišnjeg prosjeka 1 (jedne) ugovorene mjesečne plaće za redovan rad svih radnika od 1. do 7. platnog razreda sukladno Pravilniku o nagrađivanju, isplatiti godišnja nagrada kako slijedi:

- radnik koji je većinu ciljeva premašio, može dobiti godišnju nagradu u visini od 1,8 do 2,0 ugovorom o radu ugovorene mjesečne bruto plaće za redovan rad
- radnik koji je neke ciljeve premašio, a neke ostvario može dobiti godišnju nagradu u visini od 1,4 do 1,6 ugovorom o radu ugovorene mjesečne bruto plaće za redovan rad
- radnik koji je ostvario sve svoje ciljeve može dobiti godišnju nagradu u visini od 0,8 do 1,2 ugovorom o radu ugovorene mjesečne bruto plaće za redovan rad

stranica 18

- radnik koji je ostvario dio svojih ciljeva može dobiti godišnju nagradu u visini od 0,4 do 0,6 ugovorom o radu ugovorene mjesečne bruto plaće za redovan rad
- radnik koji nije ostvario većinu svojih ciljeva neće dobiti godišnju nagradu.

Minimalno 95% radnika koji imaju postavljene ciljeve će dobiti godišnju nagradu ukoliko se godišnja nagrada isplaćuje.

Godišnja nagrada svim radnicima obuhvaćenim stavkom 1. ovog članka isplatit će se najkasnije do 30. travnja za prethodnu godinu.

Stavci 1. i 2. ovog članka primjenjuju se na sve radnike od 1. do 7. platnog razreda koji imaju postavljene ciljeve.

Radnici od 1. do 8. platnog razreda koji rade na poslovima prodaje unutar Poslovne jedinice za poslovne korisnike i unutar Poslovne jedinice za privatne korisnike na radnim mjestima utvrđenim posebnim pravilnikom isključuju se iz primjene ovog članka, te će se nagrada za njihov radni učinak utvrditi kroz kvartalne, polugodišnje ili godišnje ciljeve i sukladno tome isplata nagrade uslijedit će kvartalno, polugodišnje ili godišnje.

Iznos nagrade bit će definiran na temelju postotka realizacije postavljenih ciljeva sukladno Pravilniku o nagrađivanju prodajnog osoblja.

Poslodavac će nakon isplate godišnje nagrade radnicima od 1. do 7. platnog razreda sindikatima potpisnicima ovog Ugovora dostaviti obračun budžeta za godišnju nagradu te strukturu isplaćenih bonusa po platnim razredima.

Članak 55.

Poslodavac će radnicima u 8. platnom razredu i radnicima s posebnim ugovorima isplatiti nagradu u skladu s Odlukom Uprave ili odrednicama posebnog ugovora.

VIII. Povećana plaća

Članak 56.

Plaća se uvećava:

- | | |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| - za noćni rad | 40% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom | 25% |
| - za rad nedjeljom | 35% |
| - za dvokratni rad | 10% |
| - za rad u popodnevnoj smjeni | 10% |
| - za rad na dane blagdana i neradne dane | 50% |
| - za rad na Uskrs i Božić | 70% |
| - za rad od 22.00 sata na dan 31.12. do 06.00 sati na dan 01.01. | 70% |

U smislu ovog članka rad u popodnevnoj smjeni podrazumijeva rad nakon 12 sati pa sve do 22 sata za radnike koji rade u rasporedu radnog vremena kod kojeg dolazi do redovite izmjene jutarnjeg i popodnevnog rada tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena.

U slučaju nastupanja okolnosti da radnik ostvari pravo po više temelja iz stavka 1. ovog članka osim temeljem prekovremenog rada i rada noću primijenit će se postotak koji je najpovoljniji za radnika.

Članak 57.

U slučaju izvanrednog rada (intervencije) radniku pripada iznos od 200% njegovog radnog sata za utrošeno vrijeme. Prigodom obračuna povećane plaće za intervenciju ne uzimaju se istodobno i povećanje plaće za rad u posebnim uvjetima (noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom i drugo).

IX. Naknade plaće i ostale isplate

Članak 58.

Naknada za pasivno dežurstvo iznosi radnim danom, subotom, nedjeljom te Uskrsom, blagdanom i neradnim danima utvrđenima zakonom, 15% od mjesečne bruto plaće radnika.

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

Članak 59.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće u visini 85% osnovice utvrđene prema općim propisima.

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 60.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi za razdoblja u kojima ne radi zbog:

- plaćenog dopusta
- slobodnog dana za dobrovoljno darivanje krvi
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, a radnici drugih vjeroispovijedi imaju pravo ne raditi uz naknadu plaće na dodatne dane utvrđene zakonom
- rada u upravljačkim i sindikalnim tijelima

stranica 20

- vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti
- obrazovanja i prekvalifikacije, stručnog obrazovanja sukladno potrebama Poslodavca
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika
- sudjelovanja u susretima radnika Poslodavca
- sindikalnog obrazovanja.

Članak 61.

Poslodavac će u svrhu utvrđenu ovim člankom izdvojiti sredstva u bruto iznosu od 6.000,00 kn za svakog radnika.

Radnik ima mogućnost odlučiti želi li da mu Poslodavac pripadajuća sredstva isplati kao regres za korištenje godišnjeg odmora ili kao uplatu u Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond T-HT-a.

Odluku o načinu isplate sredstava radnik je dužan priopćiti Poslodavcu najkasnije do 31. siječnja tekuće godine i odluka vrijedi za cijelu godinu.

Radnik koji se zaposli nakon 31. siječnja dužan je u roku 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa priopćiti Poslodavcu odluku o načinu isplate pripadajućih sredstava.

Članak 62.

Radnicima koji se odluče za isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, regres će biti isplaćen u mjesecu lipnju, nakon isplate plaće.

Radnicima koji se zaposle nakon isplate regresa, regres će biti isplaćen u mjesecu prosincu, nakon isplate plaće.

Radnicima kojima radni odnos prestaje zbog poslovno uvjetovanih razloga prije isplate regresa, regres će biti isplaćen zajedno s otpremninom.

Radnicima koji sukladno zakonu steknu pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora Poslodavac će isplatiti razmjerni dio regresa.

Radnik kojemu je regres za tekuću godinu isplaćen kod prethodnog poslodavca nema pravo na regres.

Članak 63.

Radnici koji se odluče za uplatu sredstava iz članka 61. u Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond T-HT-a Poslodavac će svaki mjesec trajanja radnog odnosa u tekućoj godini na radnikov račun u Zatvorenom dobrovoljnom mirovinskom fondu T-HT-a uplatiti bruto iznos od 500,00 kn.

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 6.000,00 kn bruto, razlika do tog iznosa će im biti isplaćena zajedno s otpremninom.

Članak 64.

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) nema 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 ili 50% 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.

Pravo na naknadu ostvaruje se neovisno o prisutnosti na radu, osim u slučaju izostanka s rada duljeg od 42 dana čije troškove snosi Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Radnik je dužan dostaviti dokaz Radnoj jedinici za obračun plaća i naknada te u roku od 30 dana donijeti potvrdu o promjeni cijene prijevoza na pojedinoj relaciji.

U slučaju promjene poreznih propisa na način da naknada troška prijevoza na posao i s posla ne predstavlja neoporeziv iznos, tada će isplata predstavljati bruto iznos.

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

Članak 65.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, troškova noćenja i dnevnica na način i u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak i općim aktom Poslodavca.

stranica 22

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

Članak 66.

Kada radnik radi na terenu izvan mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta, odnosno izvan mjesta rada udaljenijem od 30 km, isplaćuje mu se terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećima u trenutku svake pojedine isplate na ime troškova prehrane i drugih troškova na terenu, osim troškova smještaja i prijevoza koji se podmiruju na teret Poslodavca.

Pravo na terenski dodatak ima radnik koji na terenu provede dulje od 8 sati na sljedeći način:

- pravo na 50% terenskog dodatka ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 8, a manje od 12 sati
- pravo na 100% terenskog dodatka ima radnik koji na terenu zajedno s putovanjem provede više od 12 sati
- pravo na 20% terenskog dodatka ima radnik kojem je na terenu osiguran smještaj, doručak, ručak i večera.

Članak 67.

Uporabu vlastitog vozila u službene svrhe odobrava ovlaštena osoba Poslodavca.

Naknada troškova za uporabu vlastitog vozila za službene potrebe utvrdit će općim aktom Poslodavca.

Članak 68.

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 69.

Poslodavac će s danom 1. siječnja 2011. godine sklopiti policu osiguranja od nezgode s ovlaštenim osiguravajućim društvom, a kojom će obuhvatiti sve radnike Poslodavca za smrt uslijed nezgode, trajni invaliditet uslijed nezgode i pokriće troškova hospitalizacije u slučaju invaliditeta.

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 |

Članak 70.

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.

Poslodavac će isplatiti radnicima prigodnu isplatu za Božić u visini od 2.500,00 kn.

U slučaju promjene poreznih propisa na način da neoporeziva nagrada radniku za Božić iznosi manje od utvrđenog u prethodnom stavku, tada će Poslodavac isplatiti nagradu u bruto vrijednosti od 2.500,00 kn.

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

Članak 71.

Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na isplatu otpremnine u visini od 6 (šest) prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih po radniku kod Poslodavca u prethodnom mjesecu.

Članak 72.

Radnik kojem Poslodavac nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada otkazuje ugovor o radu, osim kada je otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na novčani iznos koji se sastoji od:

- otpremnine propisane Zakonom o radu i
- materijalnih prava koja radniku pripadaju do isteka otkaznog roka.

Članak 73.

Radnik koji ima najmanje 5 (pet) godina neprekidnog radnog staža kod Poslodavca, a kojemu Poslodavac otkazuje nakon što je uvršten u Program zbrinjavanja viška radnika, kao i radnik kojem poslodavac otkazuje jer je proglašen viškom u slučajevima u kojima po zakonu nije nužno izraditi Program zbrinjavanja, te radnik kojemu Poslodavac otkazuje zbog osobno uvjetovanih razloga, pored otpremnine propisane Zakonom o radu i naknade temeljem prava ostvarenih do isteka otkaznog roka, ostvaruje i pravo na bruto iznos dodatne otpremnine koja se određuje s obzirom na godine života radnika, kako slijedi:

Godine života	Bruto iznos dodatne otpremnine	Godine života	Bruto iznos dodatne otpremnine	Godine života	Bruto iznos dodatne otpremnine
24	180.000,00 kn	38	200.000,00 kn	52	254.000,00 kn
25	180.000,00 kn	39	200.000,00 kn	53	258.000,00 kn
26	180.000,00 kn	40	200.000,00 kn	54	260.000,00 kn
27	180.000,00 kn	41	200.000,00 kn	55	260.000,00 kn
28	180.000,00 kn	42	203.000,00 kn	56	260.000,00 kn
29	180.000,00 kn	43	206.000,00 kn	57	260.000,00 kn
30	180.000,00 kn	44	209.000,00 kn	58	260.000,00 kn
31	200.000,00 kn	45	212.000,00 kn	59	260.000,00 kn
32	200.000,00 kn	46	215.000,00 kn	60	260.000,00 kn
33	200.000,00 kn	47	218.000,00 kn	61	260.000,00 kn
34	200.000,00 kn	48	221.000,00 kn	62	260.000,00 kn
35	200.000,00 kn	49	224.000,00 kn	63	260.000,00 kn
36	200.000,00 kn	50	227.000,00 kn	64	260.000,00 kn
37	200.000,00 kn	51	250.000,00 kn	65	260.000,00 kn

Ukupni iznos otpremnine propisane Zakonom o radu i dodatne otpremnine iz stavka 1. ovog članka neće biti niži:

- od 250.000,00 kn bruto za radnike do 31 godine života
- od 270.000,00 kn bruto za radnike s navršениh 31 godina života.

Pravo na otpremninu iz stavka 1. ovog članka radnici imaju pod uvjetima kako slijedi:

- radnici koji u trenutku uručenja odluke o otkazu ugovora o radu imaju 5 i više, a manje od 10 godina neprekidnog rada kod Poslodavca i kojima radni odnos prestane unutar roka od 3 mjeseca od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu
- radnici koji u trenutku uručenja odluke o otkazu ugovora o radu imaju 10 i više, a manje od 20 godina neprekidnog rada kod Poslodavca i kojima radni odnos prestane unutar roka od 4 mjeseca od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu
- radnici koji u trenutku uručenja odluke o otkazu ugovora o radu imaju 20 i više, a manje od 30 godina neprekidnog rada kod Poslodavca i kojima radni odnos prestane unutar roka od 4 mjeseca i 2 tjedna od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu
- radnici koji u trenutku uručenja odluke o otkazu ugovora o radu imaju 30 i više godina neprekidnog rada kod Poslodavca i kojima radni odnos prestane unutar roka od 5 mjeseci i 2 tjedna od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

U slučaju otkaza ugovora o radu, osim iz razloga navedenih u stavku 1. ovog članka, radnik ima pravo samo na otpremninu i materijalna prava iz članka 72. ovog Ugovora.

Članak 74.

Otpremnine uređene člankom 73. ovog Ugovora vrijede samo za poslovno i osobno uvjetovane otkaze u 2011. godini.

Potpisnici ovog Ugovora se obvezuju najkasnije do 1. prosinca 2011. godine dodatkom ovom Ugovoru urediti pitanje otpremnina za poslovno i osobno uvjetovane otkaze za 2012. godinu.

Članak 75.

Za dugogodišnji rad kod Poslodavca radniku pripada pravo na isplatu nagrade i to u bruto iznosu kako slijedi:

- za 10 godina	4.600,00 kn
- za 15 godina	6.300,00 kn
- za 20 godina	7.800,00 kn
- za 25 godina	9.500,00 kn
- za 30 godina	11.750,00 kn
- za 35 godina	15.500,00 kn
- za 40 godina	22.250,00 kn

Jubilarna nagrada isplaćuje se za navršene godine radnog staža u tekućoj godini, a isplaćuje se u mjesecu kada je navršena puna godina staža.

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

Članak 76.

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 člana uže obitelji | 25.000,00 kn |

Pod članom uže obitelji u smislu ovog članka podrazumijevaju se supružnik, djeca i roditelji radnika.

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 3. 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 točke 3. ostvaruju se jednokratno i dokazuju pravomoćnim rješenjem mjerodavne komisije izdanim nakon početka važenja ovog akta.

- | | |
|-------------------------------------------------------------|--------------|
| 4. Za neprekidno bolovanje duže od 180 dana jednom godišnje | 10.000,00 kn |
| 5. Radniku za rođenje svakog djeteta | 10.000,00 kn |
| 6. Radniku za posvojenje svakog djeteta | 10.000,00 kn |

stranica 26

Članak 77.

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 78.

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.

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 od 600,00 kn.

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

Članak 79.

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 članka samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojem otac nije utvrđen
- izvanbračnog djeteta kojem je otac utvrđen, ali ne živi u zajedničkom domaćinstvu te 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 80.

Iz sredstava Poslodavca izdvajaju se jednom godišnje sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika, u visini od 10% prosječne mjesečne bruto plaće na dan utvrđivanja budžeta troškova za plansku godinu umnožene s brojem radnika.

Sredstva iz prethodnog stavka raspoređuju se za:

- za susrete radnika Poslodavca
- za rekreacijske potrebe
- za godišnje sistematske zdravstvene preglede i
- ostalo.

Raspodjelu i način trošenja sredstava utvrdit će Povjerenstvo koje se sastoji od četiri predstavnika Poslodavca i četiri predstavnika radnika. Predstavnike radnika izabire Radničko vijeće.

Članak 81.

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

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

Ustanovu koja će provoditi sistematske zdravstvene preglede predložiti će povjerenstvo sastavljeno od tri predstavnika poslodavca i po jednog predstavnika sindikata potpisnika ovog Ugovora.

X. Otkazni rokovi kod otkaza ugovora o radu

Članak 82.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

stranica 28

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Odredbe o otkazu primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predlaže radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Članak 83.

Radniku se otkaz ugovora o radu s obrazloženim razlozima za donošenje tog akta mora dostaviti u pisanom obliku s poukom o pravnom lijeku.

XI. Zbrinjavanje viška radnika

Članak 84.

Za slučaj nastupanja okolnosti zbrinjavanja viška radnika Poslodavac će u suradnji s Radničkim vijećem izraditi program zbrinjavanja viška radnika te poduzeti ostale odgovarajuće radnje sukladno Zakonu o radu.

XII. Radničko vijeće

Članak 85.

Radničko vijeće izabire članove koji će poslove za Radničko vijeće obavljati u punom radnom vremenu, s time da se za vrijeme važenja ovog Ugovora utvrđuje pravo na 5 (pet) članova.

Članak 86.

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

Članak 87.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje godišnja nagrada, zaštićeni član Radničkog vijeća koji tu dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na kvartalnu, polugodišnju ili godišnju nagradu u visini prosječne nagrade radne jedinice/odjela sukladno ugovoru o radu.

Članak 88.

Zaštićeni član Radničkog vijeća koji tu dužnost ne obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na godišnju nagradu u iznosu dodijeljenom temeljem procjene učinka. Postavljanje ciljeva obavlja se uzimajući u obzir, činjenicu da taj radnik uz svoj redovan posao treba obavljati i poslove člana Radničkog vijeća.

XIII. Zaštita prava radnika

Članak 89.

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.

Poslodavac će informirati Radničko vijeće o uručenim upozorenjima na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza ugovora o radu radnicima koji krše obveze iz radnog odnosa.

XIV. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 90.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 91.

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

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno, odnosno fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

stranica 30

Članak 92.

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

Članak 93.

Radnik ima pravo ovlaštenoj osobi Poslodavca uputiti pritužbu u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva.

Ovlaštena osoba Poslodavca dužna je rješavati pritužbe u svezi sa svim oblicima diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika.

XV. Odgovornost radnika

Članak 94.

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.

XVI. Obrazovanje radnika

Članak 95.

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.

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

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 Sektorom za razvoj kompetencija ljudskih resursa 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.

XVII. Uvjeti za rad sindikata

Članak 96.

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 97.

Sindikata ima pravo na jednog zaštićenog povjerenika na svakih 70 članova - radnika Poslodavca.

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

Svi zaštićeni povjerenici istoga sindikata imaju pravo na 1,5 (jedan i pol) sat aktivnosti zajedno po članu u radnom vremenu tijekom godine s naknadom plaće.

Sindikata ne može imenovati nove zaštićene sindikalne povjerenike od dana uručenja obavijesti o donošenju Odluke o pokretanju Programa zbrinjavanja viška radnika.

Poslodavac je obvezan zaštićenom sindikalnom povjereniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja puno radno vrijeme omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće prigodom prisustvovanja sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu najduže do 7 (sedam) radnih dana tijekom godine.

U vrijeme trajanja mandata i 6 (šest) mjeseci nakon isteka mandata zaštićeni sindikalni povjerenik ne može se bez njegove suglasnosti i 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.

Zaštićenom sindikalnom povjereniku kojemu je funkcija prestala prije isteka punog mandata, sindikalni imunitet nakon funkcije traje razmjerno vremenu provedenom na funkciji, ali ne više od 6 (šest) mjeseci.

Članak 98.

Sindikata koji okuplja više od 20% članova - radnika Poslodavca ima pravo za svakih 650 članova na jednog zaštićenog povjerenika koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme.

Zaštićeni povjerenik ima pravo po prestanku sindikalne funkcije vratiti se na radno mjesto sukladno ugovoru o radu, u mjesto rada gdje je radio prije odlaska na funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i znanju.

stranica 32

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

Sindikalnom povjereniku koji sindikalnu aktivnost obavlja u punom radnom vremenu osiguravaju se sljedeći uvjeti:

- odgovarajuće namješten uredski prostor veličine do 12 m²
- besplatno korištenje jednog telefonskog priključka
- pristup internetu, intranetu, e-mail adresa i distribucijska grupa
- jedan mobilni priključak u sklopu T-HT VPN sustava C kategorije i PCMCIA - predsjednik
- jedan mobilni priključak u sklopu T-HT VPN sustava D kategorije - zamjenik predsjednika
- jedan mobilni priključak u sklopu T-HT VPN sustava D kategorije
- potrošni materijal i sitni inventar najviše tri puta godišnje.

Prava iz stavka 4. ovog članka ima sindikat koji okuplja više od 20% članova - radnika Poslodavca.

Članak 99.

Ukoliko se kod Poslodavca radnicima isplaćuje godišnja nagrada, zaštićeni sindikalni povjerenik koji tu dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na kvartalnu, polugodišnju ili godišnju nagradu u visini prosječne nagrade radne jedinice/odjela sukladno ugovoru o radu.

Članak 100.

Zaštićeni sindikalni povjerenik koji tu dužnost ne obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na godišnju nagradu u iznosu dodijeljenom temeljem procjene učinka. Postavljanje ciljeva obavlja se uzimajući u obzir činjenicu da taj radnik uz svoj redovan posao treba obavljati i poslove sindikalnog povjerenika.

Članak 101.

Sindikatu se osiguravaju sljedeći uvjeti:

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

Članak 102.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku i povjereniku radnika za zaštitu na radu 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.

Poslodavac je obvezan omogućiti zaštićenom sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju iz koje je vidljiv obračun zakonskih obveza temeljem plaće.

Članak 103.

Radniku izabranom na višu sindikalnu dužnost čije obnašanje zahtijeva privremeni prestanak rada kod Poslodavca za vrijeme trajanja sindikalne dužnosti miruju sva prava i obveze kod Poslodavca.

XVIII. Pravo radnika na štrajk

Članak 104.

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

Članak 105.

Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalne propise o štrajku s kojima mora upoznati Poslodavca. Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 106.

Potpisnici ovog Ugovora će najkasnije u roku od 90 dana od početka njegove primjene sporazumno izraditi pravila o proizvodno održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka i isključenja s rada.

XIX. Rješavanje sporova između potpisnika Ugovora

Članak 107.

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

Postupak mirenja pokreće se na poticaj jednog od potpisnika ovog Ugovora.

Članak 108.

Mirenje iz prethodnog članka provodi miritelj sukladno Zakonu o radu i drugim važećim propisima.

U postupku mirenja sudjeluju:

- jedan predstavnik Poslodavca
- jedan predstavnik sindikata
- jedan miritelj, sukladno Zakonu o radu i drugim važećim propisima.

stranica 34

Članak 109.

Stranke u sporu mogu prihvatiti ili odbiti pisani prijedlog miritelja.

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

XX. Završne odredbe

Članak 110.

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

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

Ako druga strana ne prihvati prijedlog izmjene ili dopune u roku od 15 (petnaest) dana, pokreće se arbitražni postupak.

Članak 111.

Svaki potpisnik ovog Ugovora može otkazati ovaj Ugovor, ali je dužan prethodno najaviti svoje odstupanje pisanim putem, najmanje tri mjeseca prije otkazivanja ovog Ugovora.

Članak 112.

Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa obiju ugovornih strana i primjenjuje se od 1. siječnja 2011. do 31. prosinca 2012. godine.

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

Ukoliko ovaj Ugovor prestane otkazom, odnosno ukoliko prestane istekom roka na koji je sklopljen, isključuje se produžena primjena pravnih pravila definiranih Zakonom o radu.

Članak 113.

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odredbama ovog Ugovora najkasnije do 30. travnja 2011. godine.

Članak 114.

Poslodavac i sindikati imenuju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje odredaba ovog Ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisivanja.

Jednaki broj članova u zajedničko Povjerenstvo daju Poslodavac i sindikati potpisnici ovog Ugovora. Po jednog člana Povjerenstva daju sindikati koji okupljaju više od 20% članova - radnika Poslodavca.

Odluke Povjerenstva donose se konsenzusom.

Članak 115.

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

Članak 116.

Prava i obveze iz ovog Ugovora primjenjuju se na radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu za radna mjesta razvrstana od 1. do 8. platnog razreda. Poslodavac ima pravo s rukovodećim osobama sklopiti poseban ugovor o pravima i obvezama za vrijeme obavljanja rukovodećih poslova sukladno Pravilniku o organizaciji Hrvatskog Telekoma d.d.

Članak 117.

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

Za Sindikate
Hrvatski sindikat telekomunikacija

Juko Cikojević

Republički sindikat radnika Hrvatske

Jadranko Vehar

Broj:

P.3.1-192218/2010

Za Poslodavca

Predsjednik Uprave i glavni direktor

Ivica Mudrinić

Članica Uprave i glavna direktorica za ljudske resurse

Branka Skaramuča

Nakladnik: Hrvatski Telekom d.d.
Savska cesta 32, 10 000, Zagreb

Predsjednik Uprave: Ivica Mudrinić, dipl. ing.
Glavna urednica: Mirjana Zrnčić, dipl. iur.
Savska cesta 32, 10 000 Zagreb; Telefon: +385 1 4911 437

Tisak: Aeroba d.o.o., Zagreb
Naklada: 400 primjeraka