

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE HP-HRVATSKE POŠTE d.d.**

sklopljen između

HP-Hrvatske pošte d.d.

i

Hrvatskog sindikata pošte

i

Republičkog sindikata radnika Hrvatske

Zagreb, 08. prosinca 2017. g.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je HP-Hrvatska pošta d.d., Zagreb, Jurišićeva 13, za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

(3) Pravna pravila sadržana u ovom Ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, sukladno odredbama Zakona o radu, primjenjuje kolektivni ugovor.

(4) Ovaj Ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme njegova sklapanja bile ili su naknadno postale članovi udruge koja ga je sklopila.

(5) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na području Republike Hrvatske.

(6) Izrazi koji se u ovom Ugovoru rabe za osobe u muškom rodu neutralni su i odnose se na muške i ženske osobe.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 3.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalište, 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 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 kad 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 kad 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.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovog članka, u ugovoru o radu se može uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Ugovor ili Pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pravilu na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme u skladu sa odredbama Zakona o radu.

(3) Poslodavac će nastojati imati najniži mogući broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, o čemu će kvartalno obavještavati reprezentativne sindikate, potpisnike ovog Ugovora.

Članak 5.

Poslodavac može zasnovati radni odnos na određeno vrijeme i s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala radi njezina osposobljavanja za samostalan rad (dalje u tekstu: pripravnik).

Članak 6.

(1) U slučaju potrebe za zapošljavanjem na neodređeno vrijeme Poslodavac može raspisati interni natječaj.

(2) Interni natječaj neće se raspisivati u slučaju zapošljavanja na radnom mjestu s posebnim ovlastima, kao i u slučaju zapošljavanja na radnom mjestu za koje kod Poslodavca ne postoji radnik koji posjeduje potrebne kvalifikacije i kompetencije.

(3) Na internom natječaju prednost ima radnik koji svojim kvalifikacijama i kompetencijama najbolje udovoljava zahtjevima radnog mjesta za koje se natječe.

Članak 7.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, ugovaranje i trajanje probnog rada, pripravničkog staža, obrazovanja i osposobljavanja na rad, kao i sadržaj programa pripravničkog staža te način polaganja stručnog ispita uređuju se Pravilnikom o radu.

Članak 8.

(1) Poslodavac može ponuditi radniku da određene poslove obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Odredbe ovog Ugovora o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, kada je riječ o radniku iz prethodnog stavka, ugovorom o radu mogu se ugovoriti i drukčije nego je to uređeno Zakonom o radu.

Članak 9.

Poslodavac se obvezuje da bez suglasnosti reprezentativnih sindikata, potpisnika ovog Ugovora, neće ustupati poslove iz djelatnosti prijma, usmjeravanja, prijenosa i uručenja poštanskih pošiljaka drugim pravnim i fizičkim osobama ako bi se time prouzročio višak broja zaposlenih u Društvu.

III. IZMJENE UGOVORA O RADU

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu, a osobito u slučajevima:

- potrebe procesa i organizacije rada, uz suglasnost radnika;
- na zahtjev radnika zbog obiteljskih ili drugih opravdanih razloga;
- kad se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, profesionalne bolesti, radne invalidnosti ili ratne invalidnosti.

(2) O promjenama iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će obavijestiti radničko vijeće.

Članak 11.

(1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje s općim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i s ovim Ugovorom.

(2) Način upoznavanja radnika s propisima u vezi s radnim odnosom, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu uređuje se Pravilnikom o radu.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 12.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Radno vrijeme raspoređeno je u pravilu na 5 (pet) dana u tjednu.
- (3) Zbog potrebe posla i organizacije rada, Poslodavac može pisanom odlukom radno vrijeme u pojedinim organizacijskim jedinicama rasporediti na 3 (tri), 4 (četiri) ili 6 (šest) dana u tjednu.
- (4) Odluku o rasporedu radnog vremena na 6 (šest) dana u tjednu donosi Poslodavac uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.
- (5) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima i mjesecima.
- (6) Početak i završetak radnog vremena radnika kod jednakog rasporeda, fond sati kod nejednakog rasporeda, vrijeme korištenja stanke, način izmjena smjena, dužinu trajanja smjena te poslove koji zbog svoje naravi zahtijevaju različit raspored radnog vremena tijekom godine određuje Poslodavac uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.
- (7) Radniku koji sukladno posebnom propisu kojim se uređuju roditeljske potpore, koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radno vrijeme ne može se rasporediti na 6 (šest) dana u tjednu, niti na subotu i nedjelju.
- (8) Na zahtjev radničkog vijeća, Poslodavac će radničkom vijeću dostaviti tjedni raspored rada za određenu organizacijsku jedinicu.

Članak 13.

- (1) Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (2) 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.

Članak 14.

- (1) Rad radnika u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata i 6 (šest) sati idućeg dana, neovisno o njegovu trajanju, smatra se noćnim radom.
- (2) Sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća može se, zbog posebnosti poslova koji se obavljaju u pojedinim organizacijskim jedinicama, za određene slučajeve drukčije utvrditi razdoblje koje se smatra noćnim radom.
- (3) Kada je noćni rad maloljetnika dopušten sukladno Zakonu, a punoljetni radnici nisu dostupni, taj rad ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od 8 (osam) sati niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.
- (4) Noćni rad smatra se otežanim uvjetom rada pri utvrđivanju prava radnika iz radnog odnosa.

Članak 15.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 16

(1) Dvokratnim radnim vremenom smatra se radno vrijeme radnika prema rasporedu radnog vremena gdje dolazi do prekida rada od najmanje 60 (šezdeset) minuta.

(2) Radnik može raditi dvokratno najviše 5 (pet) dana u mjesecu, osim za vrijeme sezone ili na otoku na kojem ne postoji drugačija mogućnost organiziranja procesa rada. U ostalim slučajevima dvokratni rad može se uvesti samo uz suglasnost radničkog vijeća.

Članak 17.

(1) Ako to zahtijeva narav posla, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme prilikom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena (preraspodjela radnog vremena).

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno.

(4) Iznimno, u razdobljima preraspodjele u kojima se radi duže od punog ili nepunog radnog vremena, radno vrijeme može trajati najduže 56 (pedeset šest) sati tjedno, odnosno 60 (šezdeset sati) tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, samo ako radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

(6) 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 radnom vremenu za dva ili više poslodavca mogu raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka samo ako Poslodavcu dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(7) Poslodavac ne smije maloljetniku odrediti rad u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 (osam) sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

Članak 18.

(1) Odluku o preraspodjeli radnog vremena, sukladno Zakonu o radu i ovom Ugovoru, donosi Poslodavac uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a odluka se dostavlja radniku na kojeg se odnosi najkasnije 8 (osam) dana prije početka preraspodjele radnog vremena.

(2) Radniku na kojeg se odnosi preraspodjela radnog vremena pripadaju sva prava utvrđena Zakonom o radu, a plaća i dodatak za prehranu u razdoblju u kojem će radnik raditi ili neće raditi isplaćivat će se sukladno ovom Ugovoru i općim aktima Poslodavca.

(3) U odluci o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac je dužan navesti u kojem će razdoblju radnik raditi duže, a u kojem kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Članak 19.

(1) O prekovremenom radu odlučuje Poslodavac u slučajevima određenim zakonom, na način i u postupku propisanim Pravilnikom o radu.

(2) Prekovremeni rad Poslodavac ne smije naložiti maloljetnim radnicima.

(3) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u punom ili nepunom radnom vremenu kod poslodavca, a s drugim je poslodavcem sklopio ugovor o radu u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(4) Odluku o pozivanju radnika na hitni izvanredni rad u dane tjednog odmora, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i praznika donosi ovlaštena osoba Poslodavca samo u slučajevima kad se s raspoloživim radnicima ne može osigurati nesmetano odvijanje tehnološkog procesa, odnosno u slučaju kad bi zbog izostanka hitnog izvanrednog rada nastala šteta za Poslodavca.

Članak 20.

Ako posebnim propisom ili ovim Ugovorom nije drukčije određeno, odredbe glave IV. ovog Ugovora primjenjuju se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 21.

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

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 22.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta neprekidno.

(2) Radnik koji prema rasporedu radnog vremena radi duže od 10 (deset) sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) u dvostrukom trajanju koja se može koristiti u najviše dva navrata.

(3) Stanka se ubraja u radno vrijeme radnika.

(4) Radnici koji rade s računalom na radnom mjestu na kojem nema mogućnosti spontanih prekida rada imaju pravo na stanku u skladu s posebnim propisom.

(5) Vrijeme odmora ne može se koristiti u prva dva sata nakon početka radnog vremena ni zadnja 2 (dva) sata radnog vremena.

(6) Iznimno, Uprava Društva ili od Uprave Društva ovlaštena osoba može posebnom odlukom odrediti da se odmor (stanka) može koristiti u prva dva sata nakon početka radnog vremena ili zadnja dva sata radnog vremena, uz suglasnost radničkog vijeća.

(7) Vrijeme i raspored korištenja odmora (stanke) iz stavka 1. i 2. ovog članka određuje Poslodavac.

Članak 23.

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

(2) Zbog razloga utvrđenih u Zakonu o radu, Poslodavac može punoljetnom radniku odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od 12 (dvanaest) sati, ali ne kraćem od 10 (deset) sati dnevno, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem.

(3) Iznimno, Poslodavac može punoljetnom radniku odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od 10 (deset) sati, ali ne kraćem od 8 (osam) sati dnevno uz prethodnu suglasnost s radničkim vijećem.

(4) U slučajevima iz stavka 2. i 3. ovog članka radniku će se osigurati korištenje dnevnog zamjenskog odmora sukladno Zakonu o radu.

Članak 24.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 23. ovog Ugovora.

(2) Radnik ima pravo iskoristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno na dan koji prethodi nedjelji ili slijedi nakon nje ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

(3) Ako radnik ne može iskoristiti odmor na način naveden u stavcima 1. i 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(4) Radnici koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti tjedni odmor iz stavka 1. ovog članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada imaju pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 23. ovog Ugovora.

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) dana.

(2) Godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka povećava se primjenom sljedećih kriterija:

1. Na temelju radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža	1 dan
- od 10 do 15 godina radnog staža	2 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	3 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	4 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	5 dana
- više od 30 godina radnog staža	6 dana

Radniku koji ima najmanje 5 godina radnog staža godišnji odmor dodatno se povećava ovisno o grupi složenosti:

- I, II i III platni razred	1 dan
- IV platni razred	2 dana
- V platni razred	3 dana
- VI platni razred	4 dana

2. Na temelju posebnih socijalnih uvjeta:

- roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invalidnošću	2 dana
- samohranom roditelju	2 dana
- radniku za svako dijete do 12 (dvanaest) godina starosti	1 dan
- radniku invalidu u skladu sa Zakonom	2 dana

(3) U smislu odredaba ovog Ugovora samohranim roditeljem smatra se roditelj:

- izvanbračnog djeteta kojem otac nije utvrđen;
- izvanbračnog djeteta kojem je otac utvrđen, a majka ostvaruje pravo na dječji doplatak;
- djeteta razvedenih roditelja, a roditelj kojem je dijete povjereno na čuvanje i odgoj ostvaruje pravo na dječji doplatak;
- kojem je bračni drug umro ili je proglašen nestalim.

(4) Kriteriji se primjenjuju kumulativno.

(5) Broj dana godišnjeg odmora iz ovog članka radniku se utvrđuje na temelju rasporeda radnog vremena u petodnevnom radnom tjednu u trajanju od 8 sati dnevno, neovisno o radnikovom stvarnom tjednom rasporedu radnog vremena.

(6) U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani određeni zakonom, subote i nedjelje, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

(7) Godišnji odmor može ukupno iznositi najviše 28 (dvadeset osam) dana.

(8) Radniku, roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invalidnošću te radniku invalidu u skladu sa Zakonom, godišnji odmor može ukupno iznositi najviše 30 (trideset) dana.

Članak 26.

(1) 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 dužem od 2 (dva) tjedna.

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, a još jedan dan ako za to postoji mogućnost, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje 2 (dva) dana prije njegovog korištenja.

Članak 27.

(1) Poslodavac do kraja kalendarske godine, uz savjetovanje s radničkim vijećem, donosi plan korištenja godišnjih odmora za iduću kalendarsku godinu, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i osobne potrebe radnika.

(2) Planom korištenja godišnjih odmora iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se trajanje godišnjeg odmora za svakog radnika te planirani dan početka i završetka godišnjeg odmora ili njegovih dijelova.

Članak 28.

(1) Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije prema kojima je radniku utvrđeno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

(2) Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora pojedinom radniku uzimaju se u obzir svi kriteriji koje on ispunjava 30 (trideset) dana prije nastupa korištenja godišnjeg odmora ili prije nastupa prvog dijela godišnjeg odmora za one radnike koji ga koriste u dijelovima.

(3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, kod kriterija radnog straža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik ispuniti na kraju kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

(4) Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora se uručiti radniku najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora

Članak 29.

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

Članak 30.

(1) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust

radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora koje je nastalo po nalogu Poslodavca.

(4) Troškovima iz stavka 3. ovog članka smatraju se stvarni putni i drugi troškovi koje je radnik imao u polasku i povratku u mjesto boravišta ili prebivališta do mjesta u kojem se koristio godišnjim odmorom u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta boravišta ili prebivališta prema Pravilniku o naknadama troškova na službenom putovanju.

(5) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu sukladno Zakonu o radu.

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (sedam) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	4 dana
- sklapanje braka ili životnog partnerstva djeteta	1 dan
- rođenje ili posvojenje djeteta	4 dana
- smrt roditelja, bračnog druga, životnog partnera ili djeteta	5 dana
- smrt roditelja bračnog druga ili životnog partnera	2 dana
- smrt brata ili sestre	3 dana
- smrt djeda ili bake	2 dana
- smrt unuka ili unuke	3 dana
- smrt snahe ili zeta	1 dan
- teška bolest člana uže obitelji	4 dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika na način da radnik zbog toga trpi štetu, pod uvjetom da radnik ima prebivalište/boravište u mjestu u kojem je proglašena elementarna nepogoda	5 dana

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svaki slučaj elementarne nepogode naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Pravo korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka strogo je namjensko radi oslobađanja od obveze rada i može se koristiti isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih se ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

(4) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

(5) Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka ostvaruje radnik koji je Poslodavcu dostavio odgovarajuću dokumentaciju (izvod, rješenje, potvrdu nadležnog tijela i sl.)

Članak 32.

(1) Dobrovoljni davatelj krvi za svako davanje krvi ostvaruje pravo na jedan slobodan dan koji može iskoristiti u roku od 30 dana od dana davanja.

(2) Iznimno, ako se radi osiguranja nesmetanog procesa rada ne može odobriti slobodan dan u roku iz stavka 1. ovog članka, na pisano obrazloženje neposrednog rukovoditelja može se odobriti korištenje

slobodnog dana i nakon proteka roka iz stavka 1. ovog članka, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana davanja.

Članak 33.

(1) Za svaki poziv upućen od strane sudskih, upravnih ili drugih tijela radnik ima pravo na opravdani izostanak bez naknade plaće.

(2) Radnik ima pravo na opravdani izostanak uz naknadu plaće u slučajevima iz članka 50. alineja 8. i 9. ovog Ugovora.

Članak 34.

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) dana tijekom kalendarske godine za opravdane osobne potrebe:

- njegu bolesnog ili hendikepiranog člana uže obitelji;
- gradnju ili popravak kuće i popravak stana radi otklanjanja posljedica više sile;
- liječenje na vlastiti trošak;
- izobrazbu, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju na vlastiti trošak;
- posjet članovima uže obitelji koji žive u inozemstvu.

(2) Kada to okolnosti dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku i u trajanju dužem od 30 (trideset) dana.

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. ZAŠTITA NA RADU

Članak 35.

(1) Poslodavac je obvezan stalno raditi na unaprjeđenju zaštite na radu, primjenjivati je, a radnik je dužan pridržavati se propisa iz područja zaštite na radu.

(2) Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način te brigu za potrebnu organizaciju rada i sredstva rada.

(3) Radi prilagodbe tehničkom napretku Poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvitak proizvodnog ili radnog procesa, zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim.

(4) Poslodavac je obvezan prigodom uvođenja novih tehnologija informirati radnike, odnosno njihove povjerenike za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 36.

(1) Poslodavac preuzima obvezu da, radi osiguranja zaštite radnika tijekom njihova rada, osigura provedbu sljedećih mjera:

- osiguranje potrebnih uvjeta za nesmetano obavljanje poslova na radnim mjestima;
- osiguranje uvjeta da se rad u svim radnim i pomoćnim prostorijama i prostorima može nesmetano odvijati;
- osiguranje mjera zdravstvene zaštite obveznim zdravstvenim pregledima radnika u posebnim zdravstvenim institucijama, i to za radnike koji rade na radnim mjestima s posebno otežanim i posebnim uvjetima rada;
- osiguranje mjera zdravstvene zaštite najmanje jednom godišnje za radnike koji rade puno radno vrijeme s korisnicima usluga;
- osiguranje zaštitne opreme i osobnih zaštitnih sredstava;

- osiguranje uvjeta, odnosno mjera za ostvarivanje boljih uvjeta rada radnika kod kojih postoji povećana opasnost od profesionalnih bolesti ili nastupa invalidnosti;
- osiguravanje ispravnosti sredstava za rad sukladno propisima o zaštiti na radu i kontrolu mikroklimatskih čimbenika u određenim vremenskim razdobljima;
- obavještanje i osposobljavanje radnika za rad na siguran način;
- osiguravanje radnicima, koji zbog svojega zdravstvenog stanja ne mogu obavljati posao za koji su zasnovali radni odnos, mogućnosti da se prema preostaloj radnoj sposobnosti mogu premjestiti na drugo radno mjesto.

(2) Poslodavac će povjereniku zaštite na radu ili sindikalnom povjereniku osigurati pravo uvida u provedbu mjera iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 37.

U vezi s provedbom mjera zaštite na radu povjerenik radnika zaštite na radu ima prava i obveze:

- sudjelovati u planiranju i unaprjeđivanju uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih supstanci u radni i proizvodni proces;
- biti obaviješten o svim promjenama koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti na inspekcijskim pregledima i informirati inspektora rada u području zaštite na radu o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik;
- pozivati inspektora rada u području zaštite na radu kad ocijeni da su ugroženi životi i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- školovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unaprjeđivati znanje, pratiti i prikupljati informacije od značenja za svoj rad;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način;
- pristupati mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada;
- druga prava i obveze sukladno posebnom sporazumu sklopljenom između Poslodavca i sindikata.

Članak 38.

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

- utjecaju okoline – mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti;
- opterećenju – fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma (rad u smjenama);
- povećanom riziku od nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, kao i ugrožavanju zdravlja, života i drugih bolesti u svezi s radom, kao i tehnoloških akcidenata;
- radu s opasnim radnim tvarima.

Članak 39.

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

VII. POSEBNA ZAŠTITA OSOBA S INVALIDITETOM

Članak 40.

Ako je radniku rješenjem nadležnog tijela utvrđeno smanjenje radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koje su posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti nastale na radu kod Poslodavca ili ratna vojna invalidnost, Poslodavac mu je u slučaju promjene ugovora o radu dužan ponuditi bodove osnovne plaće koje je ostvarivao na temelju prethodno sklopljenog ugovora o radu, ako je to za radnika povoljnije.

VIII. PLAĆE

Članak 41.

Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se utvrđuje u bruto-iznosu, a sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodatka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža,
- dodatka za prehranu,
- dodatka osnovnoj plaći po osnovi uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći,
- dodatka iz članka 46.

Članak 42.

(1) Osnovna plaća radnika je sastavni dio ugovora o radu koji se sklapa između radnika i Poslodavca za obavljanje posla određenog radnog mjesta.

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak broja bodova vrednovanog radnog mjesta utvrđenog Pravilnikom o plaćama i bruto-vrijednosti boda.

(3) Bruto-vrijednost boda za vrijeme trajanja ovog Ugovora iznosi 8,00 kuna.

(4) Najniža osnovna plaća kod Poslodavca ugovara se u visini plaće koja odgovara visini bodova prvog platnog razreda za najniže rangirano radno mjesto sukladno Pravilniku o plaćama, ako ovim Ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 43.

(1) Dodatkom osnovnoj plaći po osnovi radnog staža osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,4% i to od prvog dana nakon isteka mjeseca u kojem je radnik navršio punu godinu radnog staža.

(2) Kao broj navršenih godina radnog staža smatra se ukupan broj godina radnog staža koje radnik navršava do kraja tekuće kalendarske godine.

Članak 44.

(1) Poslodavac participira u troškovima prehrane radnika u iznosu od 450,00 kuna bruto za puni mjesečni fond sati, a koji se obračunava i isplaćuje samo za sate nazočnosti na radu.

(2) Iznimno, za vrijeme korištenja slobodnog dana s osnova rada (preraspodjela radnog vremena), radniku se isplaćuju troškovi prehrane kao da je na radu.

(3) Radniku koji ostvaruje pravo na dnevnicu ili dodatak iz članka 56. ovog Ugovora, neovisno o njihovoj visini, ne isplaćuju se troškovi prehrane za one dane u kojima ostvaruje pravo na dnevnicu ili dodatak.

Članak 45.

(1) Dodatkom osnovnoj plaći po osnovi uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći radniku se uvećava osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim u:

- | | |
|---|------|
| - radu na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom | 100% |
| - prekovremenom radu | 50% |
| - noćnom radu | 40% |
| - radu nedjeljom | 35% |
| - dvokratnom radu | 35% |
| - radu subotom | 25% |
| - izloženosti zračenju | 15% |
| - smjenskom ili popodnevnom radu za sate provedene na radu između 12 i 22 sata ako započinju rad u 11 sati ili kasnije (za radnike koji tijekom dana rade najviše 8 sati) | 10% |
| - smjenskom ili popodnevnom radu za sate provedene na radu između 12 i 22 sata ako započinju rad u 10 sati ili kasnije (za radnike koji tijekom | |

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka po osnovi prekovremenog rada, noćnog rada te rada nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom utvrđenim zakonom kumuliraju se.

(3) Dodaci iz stavka 1. ovog članka koji nisu navedeni u stavku 2. ne kumuliraju se i u slučaju ostvarivanja prava po više temelja primjenjivat će se postotak koji je povoljniji za radnika.

Članak 46.

Radnici koji sukladno Pravilniku o unutrašnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta HP-Hrvatske pošte d.d. imaju sklopljen ugovor o radu za niže navedena radna mjesta imaju pravo na dodatak za puni mjesečni fond sati kako slijedi:

- poštar mentor za ekspres dostavu, poštar za ekspres dostavu, poštar za opću dostavu, poštar vozač, vozači i vozač trener u iznosu od 800,00 kuna bruto,
- vozač koordinator i prometnik u iznosu od 560,00 kuna bruto,
- djeljač pošiljaka u iznosu od 320,00 kuna bruto,
- operater za ekspres dostavu, operater za poštanske procese i skladištar operater u iznosu od 280,00 kuna bruto,
- peronski manipulant u iznosu od 240,00 kuna bruto te
- operater poštar i operater u poštanskom uredu u iznosu od 120,00 kuna bruto.

Članak 47.

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

(2) U slučaju zadane pripravnosti radniku se isplaćuje iznos od 500,00 kuna neto za cijeli mjesec proveden u pripravnosti, odnosno razmjerno danima koje je proveo u zadanoj pripravnosti.

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove za vrijeme pripravnosti računa se u radno vrijeme.

(4) Vrijeme i trajanje pripravnosti određuje se za svakog radnika posebnom odlukom Uprave Poslodavca ili od Uprave ovlaštene osobe.

Članak 48.

(1) Osnovna plaća pripravnika primljenog radi osposobljavanja za samostalni rad obračunava se u visini od 70% bodova iz Pravilnika o plaćama koji odgovaraju najnižem platnom razredu onog radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu.

(2) Plaća pripravnika uvećava se za dodatak za prehranu i za rad u posebnim uvjetima.

Članak 49.

Za vrijeme privremenog premještaja na drugo radno mjesto zbog poslovnih razloga, u skladu sa Pravilnikom o radu, radnik ima pravo na plaću radnog mjesta s kojeg je premješten, odnosno na najnižu plaću radnog mjesta na koje je premješten, ovisno o tome što je za njega povoljnije.

IX. NAKNADE PLAĆA

Članak 50.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi i onda kada ne radi zbog:

- plaćenog dopusta
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- vojnih vježbi, vježbi jedinica ministarstva nadležnog za unutarnje poslove, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti
- stručnog osposobljavanja, izobrazbe, usavršavanja te obrazovanja sukladno pravilniku o radu
- prekida rada do kojega je došlo krivnjom Društva ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran

- odbijanja rada jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu
- privremenog udaljenja s rada do okončanja postupka utvrđivanja odgovornosti zbog povrede obveza iz radnog odnosa kojeg provodi Poslodavac
- poziva u svojstvu svjedoka u parničnom postupku koji se vodi pred sudom, a saslušanje je predložio Poslodavac kao stranka ili umještač u parničnom postupku
- poziva u svojstvu svjedoka u kaznenom ili prekršajnom postupku
- te u drugim slučajevima određenim zakonom.

Članak 51.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini svoje prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Članak 52.

(1) Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti do 7 dana na teret Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

(2) Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti od 8 do 42 dana na teret Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 85% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

(3) Za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 100% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

X. ROKOVI I RAZDOBLJE ISPLATE PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

Članak 53.

(1) Plaće i naknade plaća radnika isplaćuju se jednom mjesečno do 15. (petnaestog) u mjesecu za protekli mjesec.

(2) Isplate plaća i naknada plaće obavljaju se preko tekućeg računa.

XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 54.

(1) Poslodavac participira radniku u mjesečnim troškovima prijevoza ako je udaljenost od adrese stanovanja radnika (mjesto i adresa prebivališta/boravišta s koje radnik redovito dolazi na posao) do adrese rada (mjesto i adresa poštanskog ureda ili druge organizacijske jedinice poslodavca) 2 km ili više (dalje u tekstu: troškovi prijevoza).

(2) Participacija iz stavka 1. ovog članka odnosi se na najkraću izravnu relaciju od adrese stanovanja do adrese rada radnika koja se utvrđuje prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba (HAK) kao najkraća ruta uz korekciju za uređene pješačke staze, pješačke nathodnike i pothodnike. Ako radnik na dijelu puta od adrese stanovanja do adrese rada koristi trajektne ili druge brodske linije taj dio puta ne uračunava se u udaljenost od adrese stanovanja do adrese rada.

(3) Poslodavac je obavezan participirati u troškovima prijevoza samo onom radniku koji poslodavcu dostavi potpisanu izjavu o adresi stanovanja iz koje je razvidno da je pješačka udaljenost od adrese stanovanja radnika do adrese rada 2 km ili više. Izjavom o adresi stanovanja radnik pod punom građanskom i materijalnom odgovornošću dokazuje da su podaci iz izjave u cijelosti točni.

(4) Poslodavac nije obavezan participirati u troškovima prijevoza ako podaci iz dostavljene izjave o adresi i mjestu stanovanja nisu točni ili se podaci iz dostavljene izjave promijene, a radnik poslodavcu ne dostavi izjavu o promjeni adrese stanovanja čiji sadržaj udovoljava uvjetima iz st. 3. ovog članka.

(5) Radnicima iz st. 1. Poslodavac participira u troškovima prijevoza:

- a) radniku koji stanuje i radi u istom gradu, a koji ima organizirani javni gradski prijevoz tramvajskim i/ili autobusnim linijama u visini cijene mjesečne pokazne karte najjeftinijeg javnog gradskog prijevoznika u tom gradu, prve tarifne zone ako ih postoji više,
- b) radniku koji stanuje u gradu koji ima organizirani javni gradski prijevoz tramvajskim i/ili autobusnim linijama, a radi u drugom naselju troškovi se participiraju prema priloženoj tablici. Ova participacija ne može biti manja od cijene mjesečne pokazne karte najjeftinijeg javnog gradskog prijevoznika u tom gradu, prve tarifne zone ako ih postoji više (mjestu stanovanja),
- c) radniku koji radi u gradu koji ima organizirani javni gradski prijevoz tramvajskim i/ili autobusnim linijama, a stanuje u drugom naselju, troškovi se participiraju prema priloženoj tablici. Ova participacija ne može biti manja od cijene mjesečne pokazne karte najjeftinijeg javnog gradskog prijevoznika u tom gradu, prve tarifne zone ako ih postoji više (mjestu rada),
- d) ako je u gradu u kojem radnik radi i u gradu u kojem radnik stanuje organiziran javni gradski prijevoz tramvajskim i/ili autobusnim linijama, troškovi prijevoza se participiraju prema priloženoj tablici. Ova participacija ne može biti manja od cijene mjesečne pokazne karte najjeftinijeg javnog gradskog prijevoznika u gradu u kojem radnik radi ili u kojem stanuje, u oba slučaja prve tarifne zone ako ih postoji više, ovisno o tome što je za njega povoljnije.
- e) ako u naselju u kojem radnik stanuje i u kojem radi nije organiziran javni gradski prijevoz tramvajskim i/ili autobusnim linijama, troškovi prijevoza se participiraju prema priloženoj tablici.

Tablica: razredi participacije za varijante b),c),d),e):

Udaljenost od adrese stanovanja radnika do adrese rada (km)	Bruto iznos participacije (kn)
2 – 4,99	141,38
5 – 9,99	282,75
10 – 14,99	424,13
15 – 19,99	475,00
20 – 24,99	512,50
25 – 29,99	550,00
30 – 34,99	587,50
35 – 39,99	625,00
40 – 44,99	662,50
45 i više	700,00

6) U slučajevima kada se primjenjuje tablica iz stavka 5. ovog članka, radnik koji u istom danu radi u više poštanskih ureda ima pravo na participaciju u troškovima prijevoza za najkraću izravnu udaljenost ukupno prijeđenog puta.

7) U slučajevima kada se primjenjuje tablica iz stavka 5. ovog članka, radnik koji radi dvokratno na istoj adresi rada ima pravo na participaciju u troškovima prijevoza za dvostruku udaljenost od adrese stanovanja do adrese rada.

8) Maksimalni iznos participacije u troškovima prijevoza iznosi 700 kuna mjesečno. Iznimno iznos participacije u troškovima prijevoza može iznositi i više od 700 kuna mjesečno samo u sljedećim slučajevima:

- kad radniku zbog iznimnih okolnosti na prijedlog izvršnog direktora Divizije ili izvršnog direktora Ureda podrške Upravi, Uprava Društva posebnom odlukom odobri veći iznos participacije u troškovima prijevoza,
- kad je radnik upućen na područje za koje je potrebno koristiti trajekte ili druge brodske linije, Poslodavac je obavezan radniku naknaditi cijenu prijevozne karte trajektne ili druge brodske linije koju je radnik koristio i za koji prijevoz radnik dostavi Poslodavcu original trajektne ili druge brodske karte.

9) Poslodavac je obavezan participirati u troškovima prijevoza samo za dane radnikove nazočnosti na radu.

10) Poslodavac nije obavezan participirati u troškovima prijevoza radniku kojem je odobrena uporaba službenog motornog vozila Poslodavca od 0-24 sata.

11) Radniku kojem je Poslodavac osigurao prijevoz u cijelosti ili djelomično, Poslodavac je obvezan participirati u troškovima prijevoza sukladno odredbama ovog članka samo za dio relacije na kojoj radniku nije osigurao prijevoz.

12) Participacija u troškovima prijevoza iz ovog članka obračunava se i isplaćuje s plaćom za protekli mjesec.

13) U smislu ovog članka pojam grad obuhvaća područje prve tarifne zone javnog gradskog prijevoza.

Članak 55.

(1) Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu pod uvjetima utvrđenim internim aktom Poslodavca, naknada prijevoznih troškova do mjesta službenog puta i natrag te naknada punog iznosa troškova noćenja, najviše do iznosa računa hotela s četiri zvjezdice.

(2) Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji iznosi 150,00 kuna.

(3) Radnik ima pravo na punu dnevnicu u iznosu od 150,00 kuna ako službeno putovanje traje duže od 12 sati, a pola dnevnice u iznosu od 75,00 kuna ako službeno putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

(4) Ako je na službenom putovanju osiguran jedan obrok (ručak ili večera) iznos dnevnice na koji radnik ostvaruje pravo iz stavka 3. ovog članka umanjuje se za 30% odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

(5) Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo obračunavaju se sukladno propisima za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

(6) Troškovi se nadoknađuju na temelju vjerodostojne dokumentacije (računa, prijevozne karte i dr.).

Članak 56.

(1) Kada je radnik upućen u mjesto rada s kojeg mu nije omogućen svakodnevni povratak u mjesto prebivališta/boravišta, neovisno o udaljenosti, radnik ostvaruje pravo na stvarne troškove prijevoza do mjesta rada i natrag, dodatak u visini od 150,00 kuna neto za svaki dan proveden na radu te mu je Poslodavac dužan osigurati smještaj.

(2) Kada je radnik upućen na rad na otok s kojeg mu je moguć svakodnevni povratak u mjesto prebivališta/boravišta, a za putovanje mora koristiti trajektne ili druge brodske linije, radnik ostvaruje pravo na dodatak od 150,00 kuna neto za svaki dan proveden na radu pod uvjetom da mu od vremena polaska broda (u odlasku) do vremena dolaska broda (u povratku) protekne više od 12 (dvanaest) sati. Vrijeme polaska i dolaska broda utvrđuje se prema voznom redu prijevoznika i priloženim trajektnim ili drugim brodskim kartama. Dodatak se ne može isplaćivati duže od mjesec dana neprekidno.

(3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuju se odredbe članka 54. ovog Ugovora.

(4) Dnevnicu i dodatak iz ovog članka međusobno se isključuju.

Članak 57.

Pravo i način uporabe privatnog motornog vozila u službene svrhe utvrđuju se općim aktom Poslodavca.

Članak 58.

Radniku kojeg Poslodavac zbog potrebe posla trajno rasporedi u drugo mjesto rada Poslodavac će na njegov zahtjev jednokratno osigurati selidbu radnikove obitelji te stvari u vezi sa selidbom.

Članak 59.

(1) Poslodavac će sve svoje radnike osigurati (24-satno) od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) i to u iznosima od najviše:

- smrt zbog bolesti:	20 000,00 kuna
- smrt zbog nezgode:	40.000,00 kuna
- trajni invaliditet zbog nezgode:	80.000,00 kuna
- za liječenje u bolnici od posljedica nezgode na iznos od	40,00 kuna po danu.

(2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti sindikate.

(3) Preslika police osiguranja je sastavni dio ovog Ugovora i objavljuje se u HP glasniku.

Članak 60.

(1) U slučaju pretrpljenog straha, boli, umanjenja životnih aktivnosti i naruženosti nastale zbog neposredne izloženosti razbojništvu na radnom mjestu radnik ima pravo na naknadu u iznosu od najmanje 15.000,00 kuna.

(2) U slučaju psećeg ugriza prilikom obavljanja poslova radnog mjesta radnik ima pravo na naknadu u iznosu od najmanje 2.000,00 kuna.

(3) Prava radnika iz stavka 1. i 2. ovog članka ostvaruju se zahtjevom kojem se prilaže odgovarajuća medicinska dokumentacija.

(4) Ako Društvo sklopi policu osiguranja od odgovornosti radi naknade štete (stvarna šteta, izmakla korist, povreda prava osobnosti) nastale radnicima na radu, za vrijeme trajanja osiguranja neće se primjenjivati odredbe stavaka 1. do 3. ovog članka i to od dana potpisivanja police osiguranja, a radnik će pravo na naknadu štete (osigurninu) moći ostvariti na temelju pismenog zahtjeva podnesenog osiguratelju, potvrđene prijave o ozljedi na radu od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (tiskanice OR) ako je potrebna, medicinske i druge dokumentacije o vrsti i visini štete te eventualno potrebnim drugim dokazima.

Članak 61.

(1) Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 500,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. ožujka 2018. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. ožujka 2018. godine.

(2) Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 1000,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. svibnja 2018. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. svibnja 2018. godine.

(3) Ako ostvarena nekonsolidirana dobit prije oporezivanja za razdoblje I.-X. 2018. godine bude viša od 90% planirane nekonsolidirane dobiti prije oporezivanja za isto razdoblje, Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 1000,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. prosinca 2018. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. prosinca 2018. godine.

(4) Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 500,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. ožujka 2019. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. ožujka 2019. godine.

(2) Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 1000,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. svibnja 2019. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. svibnja 2019. godine.

(3) Ako ostvarena nekonsolidirana dobit prije oporezivanja za razdoblje I.-X. 2019. godine bude viša od 90% planirane nekonsolidirane dobiti prije oporezivanja za isto razdoblje, Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 1000,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. prosinca 2019. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. prosinca 2019. godine.

(5) Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 500,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. ožujka 2020. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. ožujka 2020. godine.

(2) Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 1000,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. svibnja 2020. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. svibnja 2020. godine.

(3) Ako ostvarena nekonsolidirana dobit prije oporezivanja za razdoblje I.-X. 2020. godine bude viša od 90% planirane nekonsolidirane dobiti prije oporezivanja za isto razdoblje, Poslodavac će isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu u iznosu od 1000,00 kuna neto radnicima koji na dan 01. prosinca 2020. godine budu u radnom odnosu kod Poslodavca, osim radnicima čija prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a koja isplata dopijeva 31. prosinca 2020. godine.

Članak 62.

Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na isplatu otpremnine u visini neoporezivog iznosa koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 63.

(1) Radniku se isplaćuje solidarna potpora u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima u sljedećim slučajevima:

1. smrti člana uže obitelji (bračnog druga, životnog partnera, djeteta ili roditelja);
2. neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana jednom godišnje;
3. uništenja ili oštećenja imovine zbog prirodnih nepogoda ili požara, kada troškove snosi sam radnik;
4. zdravstvene potrebe (operativne zahvate, liječenje, rehabilitacija nakon prepada, nabava lijekova i ortopedskih pomagala) radnika i članova uže obitelji (bračnog druga i djece), čije plaćanje nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, kada troškove snosi sam radnik.

(2) U slučaju smrti radnika, jednom od članova uže obitelji radnika (bračnom drugu, životnom partneru, djetetu ili roditelju) Poslodavac će isplatiti potporu u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima.

(3) Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu zahtjev za isplatu solidarne potpore, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije. Članovi obitelji radnika dužni su u zahtjevu naznačiti kome će se izvršiti isplata.

(4) Odluku o dodjeli solidarne potpore iz točke 3. i 4. stavka 1. ovog članka donosi Uprava Poslodavca u skladu s mogućnostima, a prema kriterijima utvrđenim posebnim aktom Poslodavca.

Članak 64.

(1) Novčana pomoć za redovito školovanje djece umrlih radnika isplaćuje se mjesečno do završetka srednje škole prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|---|-----|
| - za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) | 10% |
| - za djecu u osmogodišnjoj školi | 18% |
| - za djecu u srednjoj školi | 26% |

prosječno isplaćene neto-plaće i naknada plaće kod Poslodavca u prethodnoj godini.

(2) Novčana pomoć djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika Poslodavca koji su poginuli i nestali u Domovinskom ratu i radnika Poslodavca koji su nasilno izgubili život za vrijeme obavljanja poslova kod Poslodavca mjesečno se isplaćuje pomoć, i to:

- za djecu predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto-plaće i naknada plaće kod Poslodavca u prethodnoj godini;
- za djecu do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto-plaće i naknada plaće kod Poslodavca u prethodnoj godini;
- za djecu do završene srednje škole 90% prosječno isplaćene neto-plaće i naknada plaće kod Poslodavca u prethodnoj godini

(3) Isplata teče od prvog dana u mjesecu kad je školovanje započeto, odnosno od dana nastupanja smrti ili pogibije ili saznanja o nestanku radnika.

(4) Osobi koja temeljem stavka 1. i 2. ovog članka stekne pravo na novčanu pomoć najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine, Poslodavac će isplatiti i novčanu pomoć u visini od ukupno 600,00 kuna neto, a koja isplata dopijeva 30.rujna tekuće godine.

Članak 65.

Novčana pomoć za redovito školovanje isplaćuje se djeci samohranih roditelja jednom godišnje, a najkasnije do 31. kolovoza u tekućoj godini, i to:

- | | |
|---|-----|
| - za djecu predškolskog uzrasta (godinu dana prije škole) | 10% |
| - za djecu u osmogodišnjoj školi | 18% |
| - za djecu u srednjoj školi | 26% |

prosječno isplaćene neto-plaće i naknada plaće kod Poslodavca u prethodnoj godini.

Članak 66.

Novčana pomoć iz članaka 64. i 65. ovog Ugovora prestaje se isplaćivati kada nastupe sljedeći slučajevi:

- kada dijete redovito završi srednju školu i time stekne određeno zanimanje;
- kada dijete samovoljno ili uz suglasnost zakonskog zastupnika ili staratelja napusti školu;
- kada dijete više od jedanput ponavlja razred.

Članak 67.

(1) Iz sredstava Poslodavca izdvajaju se sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika za redovite sistematske preglede radnika jednom u dvije godine.

(2) U skladu s mogućnostima, ovisno o rezultatu poslovanja, iz sredstava Poslodavca mogu se izdvajati sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika u sljedećim slučajevima:

- za sportske susrete radnika u organizaciji Poslodavca i sindikata i
- za rekreacijske potrebe.

(3) Program, organizaciju i raspodjelu sredstava za namjene iz stavka 2. ovoga članka utvrđuje povjerenstvo ugovornih strana najkasnije do 31. siječnja za tekuću godinu.

XII. IZUMI I TEHNIČKIH UNAPRJEĐENJA

Članak 68.

(1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

(2) Podaci o izumu predstavljaju poslovnu tajnu.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(4) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom radnik je dužan obavijestiti Poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Članak 69.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti naknadu utvrđenu posebnim ugovorom ili ugovorom o radu.

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 70.

(1) Ako ovim Ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno, u slučaju otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.

(2) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće izbivati s rada 8 (osam) sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

(4) Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan brisati iz personalne evidencije radnika nakon isteka roka od 2 (dvije) godine od dana uručjenja pisanog upozorenja radniku, ako radnik u tom vremenu ne počinu novu povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 71.

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

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 72.

(1) U ostvarivanju prava iz radnog odnosa radnik ima pravo zahtijevati zaštitu prema zakonu i Pravilniku o radu.

(2) Zahtjev za zaštitu prava podnosi se Poslodavcu u roku od 15 (petnaest) dana, računajući od dana uručjenja odluke kojom je radniku povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

Članak 73.

Postupak i mjere za zaštitu života, zdravlja, dostojanstva i privatnosti radnika vezano za rad uređuju se općim aktima Poslodavca.

XV. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 74.

(1) O odgovornosti radnika za izvršavanje radnih obveza te odgovornosti za štetu uzrokovanu Poslodavcu odlučuje se u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu.

(2) Radnika se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu, osim u slučaju ako je štetu počinio kaznenim djelom s namjerom.

XVI. IZOBRAZBA RADNIKA

Članak 75.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prava i obveze radnika u vezi s obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem utvrđuju se općim aktom Poslodavca.

(4) Međusobna prava i obveze između Poslodavca i radnika kojeg je Poslodavac uputio na izobrazbu uređuju se posebnim ugovorom o međusobnim pravima i obvezama.

(5) Radniku koji se obrazuje za osobne potrebe, odnosno kojeg Poslodavac nije uputio na obrazovanje sukladno općem aktu može se odobriti godišnje do ukupno 7 (sedam) radnih dana plaćenog dopusta za pripreme i polaganje ispita, jednom po ispitu, uz suglasnost nadležnog rukovoditelja.

(6) Plaćeni dopust za svaki ispit podrazumijeva mogućnost korištenja plaćenog dopusta samo jednom za pojedini predmet/kolegij.

XVII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 76.

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

Članak 77.

(1) Pravo na rad u sindikatu za puno radno vrijeme (profesionalni rad) ima po jedan izvršitelj na svakih započelih 850 članova.

(2) Ako u nekoj županiji nema povjerenika iz stavka 1. ovog članka, sindikalni povjerenici u toj županiji imaju pravo na sindikalnu aktivnost tijekom radnog vremena i to 1 (jedan) sat aktivnosti godišnje po članu iz određene županije. Navedeni broj sati je kumulativan i dijele ga svi povjerenici određene županije.

(3) Osim prava iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja puno radno vrijeme omogućiti izostanak s rada s naknadom plaće radi sudjelovanja na sindikalnim sastancima i seminarima, tečajevima, osposobljavanju, kongresu i konferencijama u zemlji i inozemstvu najviše do 10 (deset) radnih dana u tijeku godine.

(4) Prava iz ovog članka ostvaruje onaj sindikat koji okuplja najmanje 20% radnika Poslodavca.

Članak 78.

(1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

(2) Sindikalni povjerenik za svoj rad u sindikatu odgovara samo članstvu i tijelima sindikata.

(3) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti bez prethodne suglasnosti sindikata nije moguće:

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

(4) Sindikalnom povjereniku, koji je oslobođen obveza na radnom mjestu, pripada naknada plaće i sva ostala prava kao da je radio, u skladu s Ugovorom o radu i ovim Ugovorom.

(5) Sindikalni povjerenici imaju i sva ostala materijalna prava iz ovog Ugovora i Pravilnika o radu.

(6) Ozljeda sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja sindikalnih dužnosti u redovito radno vrijeme, uključujući i vrijeme službenog putovanja vezanog uz obavljanje sindikalnih dužnosti, smatra se ozljedom na radu.

Članak 79.

(1) Broj sindikalnih povjerenika koji imaju zaštitu sukladno stavku 3. članka 78. ovog Ugovora određuje se odgovarajućom primjenom odredaba Zakona o radu kojima se utvrđuje broj članova radničkog vijeća.

(2) Sindikati se obvezuju da će pisano obavijestiti Poslodavca o svakom imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku od 10 (deset) dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

(3) Obavijest iz stavka 2. ovog članka Sindikati se obvezuju dostavljati u obliku liste sindikalnih povjerenika kojom se utvrđuje redosljed sindikalnih povjerenika u ostvarivanju zaštite iz članka 78. ovog Ugovora.

(4) Sindikat ne može imenovati nove povjerenike koji ostvaruju zaštitu sukladno članku 78. stavku 3. ovog Ugovora od dana uručenja obavijesti o donošenju odluke kojom se pokreće savjetovanje s radničkim vijećem o kolektivnom višku radnika pa do dana donošenja odluka o otkazu radnicima koji su utvrđeni kao višak.

Članak 80.

(1) Poslodavac sindikatu osigurava sljedeće radne uvjete:

- radne prostorije veličine najmanje 0,05 m² po članu sindikata, s tim da prostor ne može biti manji od 15 m²;
- potrebna sredstva: namještaj, jedan telefonski i internetski priključak na svakih započelih 850 članova (uz plaćanje računa), potrošni materijal i sitni inventar;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja, podjele tiska, korištenje poštanskih usluga;
- ustezanje članarine i sindikalnih pozajmica iz plaće članovima sindikata sukladno važećim propisima

(2) Prava iz stavka 1. ovog članka ostvaruje onaj sindikat koji okuplja najmanje 20% radnika Poslodavca.

Članak 81.

(1) Sindikalni povjerenici imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati pojedinačna i kolektivna prava i interese članova sindikata.

(2) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka te pristup podacima potrebnim za ostvarivanje tog prava.

(3) Sindikalni povjerenik mora svoje pravo i obvezu iz stavka 1. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

(4) Na zahtjev Poslodavca svaki sindikalni povjerenik dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

(5) Obveza Poslodavca iz stavka 2. ovog članka na odgovarajući način se primjenjuje i na povjerenike zaštite na radu.

XVIII. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK

Članak 82.

Radnici imaju pravo na štrajk.

XIX. SOCIJALNI MIR

Članak 83.

(1) Sindikati se suzdržavaju od štrajka ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su uređena Ugovorom.

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

Članak 84.

(1) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno važećim propisima i sindikalnim pravilima o štrajku.

(2) Sindikati se obvezuju prije početka štrajka Poslodavcu dostaviti sindikalna pravila o štrajku.

(3) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

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

(5) Broj članova štrajkačkog odbora ne može biti veći od 1% od ukupnog broja radnika zaposlenih kod Poslodavca, uključujući i radnike iz članka 79. stavka 1. Ugovora.

XX. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 85.

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

(2) Postupak mirenja pokreće se na poticaj jednog od potpisnika Ugovora.

Članak 86.

(1) Mirenje provodi Mirovno vijeće.

(2) Mirovno vijeće ima predsjednika i dva člana.

(3) Svaki potpisnik ovog Ugovora imenuje po jednog člana Mirovnog vijeća.

(4) Članovi Mirovnog vijeća sporazumno imenuju predsjednika Vijeća s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 87.

(1) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

(2) Nagodba iz stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

Članak 88.

Ako ne uspije pregovaranje ni postupak mirenja, ugovorne strane mogu rješavanje spora sporazumno povjeriti arbitraži.

XXI. RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH RADNIH SPOROVA

Članak 89.

(1) Ugovorne strane suglasne su da će sukladno Zakonu o mirenju poticati korištenje postupka mirenja kao načina rješavanja individualnih radnih sporova između Poslodavca i radnika.

(2) Postupak mirenja u individualnim radnim sporovima može se urediti Pravilnikom o mirenju kojeg donosi Poslodavac uz suglasnost ugovornih strana.

XXII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 90.

Ovaj Ugovor sklopljen je kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 91.

(1) Svaka strana potpisnica ovog Ugovora ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu ovog Ugovora, i to u pisanom obliku.

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

Članak 92.

(1) Svaka strana potpisnica ovog Kolektivnog ugovora može, bez pisane najave, jednostrano otkazati Kolektivni ugovor u bilo kojem trenutku, a posebice u slučaju ako se bitno promijene gospodarske okolnosti Poslodavca, odnosno ako projekcije novčanih tokova budu pokazale da u narednom razdoblju od šest mjeseci Poslodavac iz sredstava ostvarenih iz redovnih poslovnih aktivnosti neće moći ispunjavati obveze iz ovog Ugovora.

(2) Otkazni rok iznosi 15 (petnaest) dana od dana dostave otkaza drugoj strani.

(3) Otkaz Kolektivnog ugovora mora se preporučenim putem ili po dostavljaču, dostaviti svim stranama potpisnicama Kolektivnog ugovora.

Članak 93.

(1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2020. godine.

(2) Postupak pregovaranja za sklapanje novog kolektivnog ugovora započet će najkasnije 3 (tri) mjeseca prije isteka roka važenja ovog Ugovora, odnosno danom dostave otkaza ovog Kolektivnog ugovora drugoj strani.

XXIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 94.

(1) Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredaba ovog Ugovora i praćenje njegove primjene najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

(2) Zajedničko tijelo iz stavka 1. ovog članka ima 4 (četiri) člana od kojih svaka ugovorna strana imenuje 2 (dva) člana.

(3) Zajedničko tijelo iz stavka 1. ovog članka donosi poslovnik o svom radu.

(4) Sva tumačenja odredaba ovog Ugovora zajedničko tijelo iz stavka 1. ovog članka donosi konsenzusom.

(5) Zajedničko tijelo sastaje se prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih strana.

(6) Zajedničko tijelo dužno je pisanim putem očitovati se na zahtjev iz stavka 5. ovog članka u roku od 15 (petnaest) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Članak 95.

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

Članak 96.

Ovaj Ugovor stupa na snagu 01. siječnja 2018. godine.

Članak 97.

(1) Ovaj Ugovor sastavljen je u 9 (devet) istovjetnih primjeraka od kojih 3 (tri) primjerka zadržava Poslodavac, po 2 (dva) primjerka zadržava svaki od Sindikata potpisnika, a dva (2) primjerka dostavljaju se ministarstvu nadležnom za poslove rada.

(2) Ovaj se Ugovor objavljuje u HP glasniku, službenom glasilu Poslodavca.

U Zagrebu, 08. prosinca 2017. godine

Za Hrvatski sindikat pošte

Milan Jukić

Za Poslodavca

Predsjednik Uprave

Ivan Čulo

Za Republički sindikat radnika Hrvatske

Željko Vidaković

Član Uprave

Mate Mišetić

Član Uprave

Hrvoje Parlov