

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

sklopljen između  
HP-Hrvatske pošte d.d.,  
i  
Hrvatskog sindikata pošte,  
Republičkog sindikata radnika Hrvatske

**Zagreb, 23. svibanj 2011.**

## **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) Ovaj Ugovor obvezuje i sve osobe koje su mu pristupile te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila ovom Ugovoru.

(6) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na teritoriju Republike Hrvatske.

(7) 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 uglavke:

1. o strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. o mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
3. o nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava, ili kratak popis ili opis poslova;
4. o danu početka rada;
5. o očekivanom trajanju ugovora i razlozima njegova sklapanja, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. o trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u trenutku sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;

7. o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u trenutku sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
8. o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
9. o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 1. 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 na neodređeno vrijeme.

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

(3) Uz zakonom dopuštene, objektivan razlog iz prethodnog stavka je i nepredviđeno povećanje opsega posla.

(4) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 12 mjeseci.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od 12 mjeseci iz objektivnih razloga navedenih u stavku 3. ovog članka.

(6) Poslodavac će nastojati imati najniži mogući broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, o čemu će kvartalno obavještavati 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 slobodnom ili novom radnom mjestu na neodređeno vrijeme Poslodavac će raspisati interni natječaj.

(2) Iznimno, interni natječaj neće se raspisivati u slučaju zapošljavanja na radnom mjestu s posebnim ovlastima, kao i 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.**

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

(2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkaz ugovora o radu mora biti obrazložen.

## **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 sindikata, potpisnika ovog ugovora, neće ustupati poslove iz djelatnosti prijma, usmjeravanja, prijenosa i uručjenja 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, uz prethodno provedeno savjetovanje s radničkim vijećem, a osobito u slučajevima:

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

(2) Na temelju ocjene nadležnog tijela u slučajevima iz stavka 1. podstavka 3. ovog članka Poslodavac je dužan za tog radnika osigurati jedno od sljedećih prava:

- povoljniju normu,
- rad s umanjenim fondom sati,
- rad na jednostavnijim poslovima u skladu s preostalom radnom sposobnošću,
- drugo odgovarajuće pravo koje odgovara konkretnim prilikama.

## **Članak 11.**

(1) Prije stupanja na rad organizacijska jedinica Poslodavca u kojoj radnik zasniva radni odnos mora radniku 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 na 5 (pet) dana u tjednu.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, zbog potrebe posla i organizacije rada, radno vrijeme u pojedinim organizacijskim jedinicama raspoređeno je na 6 (šest) dana u tjednu, što se utvrđuje odlukom Poslodavca uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

(4) Početak i završetak radnog vremena radnika, 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.

##### **Članak 13.**

(1) Radnik koji radi na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena, doprinosu u radu i rezultatima rada, sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

(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) Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječniku ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

(4) 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.

(5) Noćni rad smatra se otežanim uvjetom rada pri utvrđivanju prava radnika iz radnog odnosa.

## **Članak 15.**

- (1) Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da pojedini radnik radi noću uzastopno najviše jedan tjedan.
- (3) Radom radnika u popodnevnom radnom vremenu smatra se rad radnika u vremenu od 12 (dvanaest) sati do 22 (dvadeset i dva) sata.
- (4) Dvokratnim radnim vremenom smatra se radno vrijeme radnika prema rasporedu radnog vremena gdje dolazi do prekida rada od najmanje 60 (šezdeset) minuta.
- (5) Uvođenje dvokratnog rada moguće je samo uz suglasnost radničkog vijeća.

## **Članak 16.**

- (1) Ako to zahtijeva narav posla, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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 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 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 dnevno.

## **Članak 17.**

- (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 18.**

(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) Pisana potvrda o broju sati obavljenog prekovremenog rada mora biti dostavljena radniku najkasnije drugi radni dan u mjesecu koji slijedi mjesec u kojem je prekovremeni rad obavljen.

(4) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti, 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.

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

#### **Članak 19.**

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

#### **Članak 20.**

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 21.**

(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.

(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, osim ako posebnim propisom, sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća za pojedine organizacijske jedinice nije drukčije određeno.

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

### **Članak 22.**

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

(2) Uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, punoljetnom radniku može se osigurati odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora s tim da se radniku ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od 10 (deset) sati dnevno, pri čemu se tom radniku korištenje dnevnog zamjenskog odmora mora osigurati u svakom razdoblju od 7 (sedam) dana.

### **Članak 23.**

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 21. 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 osigurati korištenje odmora u razdoblju koje ne može biti duže od 2 (dva) tjedna.

(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 21. ovog Ugovora.

### **Članak 24.**

(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 na temelju sljedećih kriterija:

- složenosti poslova,
- radnog staža,
- otežanih uvjeta rada,
- socijalnih uvjeta.

1. Na temelju složenosti poslova:

- operativni menadžment (direktori službi i pomoćnici ID ureda/sektora, eksperti, voditelji odjela/područja, savjetnici, koordinatori) 4 dana;
- *Front office* i podrška (stručni suradnici i voditelji timova, referenti, poštonoše, operateri i ostali) 3 dana;
- profesionalna potpora (pomoćni radnici, NSS radnici) 2 dana.

2. Na temelju radnog staža:

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- više od 30 godina radnog staža 7 dana

3. Na temelju otežanih uvjeta rada:

- rad sa strankama 1 dan
- rad na otvorenom (dostavljači i radnici na peronu) 1 dan
- rad na motociklu 2 dana
- svakodnevni rad s teretom pri dugotrajnom opterećenju većim od 40 bodova 1 dan

4. 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) U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani, subote i nedjelje.

(6) Godišnji odmor može ukupno iznositi najviše 30 (trideset) dana.

## **Članak 25.**

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u 2 (dva) dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

(2) Ako se radnik koristi godišnjim odmorom 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.

(3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) 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 26.**

(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 27.**

(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 28.**

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 29.**

(1) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten 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.

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

(3) Troškovima iz stavka 2. 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 koriste godišnjim odmorom u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta boravišta ili prebivališta prema Pravilniku o naknadama na teret troškova.

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

### **Članak 30.**

(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	4 dana
- sklapanje braka djeteta	2 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	4 dana
- smrt roditelja, bračnog druga ili djeteta	5 dana
- smrt roditelja bračnog druga	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
- za sudjelovanje na kulturnim, sportskim aktivnostima koje su u interesu Poslodavca i uz suglasnost Poslodavca do	5 dana
- selidba, najviše jedanput u godini	3 dana

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

(3) Dobrovoljni davatelj krvi za svako davanje krvi ostvaruje pravo na 2 (dva) slobodna dana.

(4) Za svaki poziv upućen od strane sudskih, upravnih ili drugih tijela radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 1 (jednog) dana.

(5) Pravo korištenja plaćenog dopusta iz ovog članka strogo je namjensko radi oslobađanja od obveze rada.

(6) Ako u slučajevima iz stavka 1. radnik mora putovati u mjesto udaljeno više od 500 km od mjesta prebivališta ili boravišta, ima pravo koristiti 1 (jedan) dodatni dan uz naknadu plaće za putovanje.

### **Članak 31.**

(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 32.**

(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 33.**

(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;
- obavješćavanje 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 34.**

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 35.**

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, rad u povećanoj vlazi;
- opterećenju – fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor, opterećenje osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma (rad u smjenama), rad uz obvezno korištenje osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova;
- 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 onečišćujućim i prljavim tvarima.

#### **Članak 36.**

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 I RADNIKA PRED MIROVINOM**

#### **Članak 37.**

(1) Plaća radnika kojemu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti te radnika nakon završene profesionalne rehabilitacije, a koje su posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, prigodom ponude izmijenjenog ugovora o

radu ne može biti manja od plaće koju je ostvarivao prema prethodno sklopljenom ugovoru o radu.

#### **Članak 38.**

(1) Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje najviše 5 (pet) godina života zadržava do odlaska u mirovinu plaću radnog mjesta isplaćivanu na temelju ugovora o radu koji je vrijedio u trenutku stjecanja zaštite, ako je to za radnika povoljnije.

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik može koristiti najviše 5 (pet) godina.

### **VIII. PLAĆE**

#### **Članak 39.**

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

- osnovne plaće – plaće za izvršeni rad,
- 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.

#### **Članak 40.**

(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 8,50 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.

(5) Cjenik radnih mjesta utvrđen Pravilnikom o plaćama bit će usvojen u roku od 45 (četrdeset pet) dana od dana potpisivanja ovog Ugovora, a nakon usvajanja Cjenik radnih mjesta bit će sastavni dio ovog Ugovora.

(6) Nakon usvajanja godišnjeg poslovnog izvješća od strane Skupštine Društva, a najkasnije do 15. lipnja, potpisnici ovog Ugovora pregovarat će o mogućoj korekciji bruto-vrijednosti boda.

(7) Jednom godišnje, a najkasnije do 15. travnja, prema prosječnom godišnjem rastu potrošačkih cijena u prethodnoj godini, koji objavljuje Državni zavod za statistiku, isplatit će se razlika plaće ili, uz dogovor potpisnika ovog Ugovora, sredstva prenamijeniti u druge svrhe.

#### **Članak 41.**

(1) Dodatkom osnovnoj plaći po osnovi radnog staža osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5% 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 42.**

(1) Poslodavac participira u troškovima prehrane radnika u visini od 550 kuna bruto na mjesec i to samo za dane 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 terenski dodatak, neovisno o njihovoj visini, ne isplaćuju se troškovi prehrane za one dane u kojima ostvaruje pravo na dnevnicu ili terenski dodatak.

#### **Članak 43.**

(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 dan Božića	100%
- radu na dan Uskrsa	100%
- u hitnom prekovremenom radu (kada dolazi do prekida dnevnog, tjednog ili godišnjeg odmora)	100%
- prekovremenom radu	50%
- noćnom radu	40%
- radu nedjeljom, na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom	35%
- rad subotom	25%
- dvokratnom radu	25%
- smjenski rad (samo za rad u popodnevnoj smjeni)	10%
- popodnevni rad (samo za radnike koji stalno rade u popodnevnoj smjeni)	10%

(2) U slučaju ostvarivanja prava po više temelja iz stavka 1. ovog članka, osim na temelju prekovremenog rada i rada noću, primjenjivat će se postotak koji je povoljniji za radnika.

#### **Članak 44.**

(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 mjesečni iznos od 500,00 kuna neto.

(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.

(5) Pripravnost ni po jednoj osnovi ne može utjecati na broj prekovremenih sati.

#### **Članak 45.**

(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 46.**

Sindikalom povjereniku, koji je oslobođen obveza na radnom mjestu, pripada plaća, kao i sva prava iz radnog odnosa, odnosno Ugovora o radu i Pravilnika o plaćama.

#### **Članak 47.**

(1) U slučaju potrebe za zamjenom određenog radnika, radniku se daje privremena uputa za obavljanje poslova radnog mjesta radnika kojeg zamjenjuje.

(2) Za vrijeme trajanja zamjene sukladno prethodnom stavku, radnik kojem je izdana radna uputa ima pravo na bodove radnog mjesta koje je prema vrednovanju iz Pravilnika o plaćama ostvarivao radnik kojega se zamjenjuje, ako je to za njega povoljnije.

### **IX. NAKNADE PLAĆA**

#### **Članak 48.**

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

- plaćenog dopusta;
- blagdani i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- rada u upravljačkim i sindikalnim tijelima, vojnih vježbi, vježbi jedinica MUP-a, 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 Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran;
- sudjelovanja na športskim susretima radnika Poslodavca, ako je dobio dopuštenje;
- sindikalne izobrazbe;
- odbijanja rada jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu;
- te u drugim slučajevima određenim zakonom.

#### **Članak 49.**

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

## **Članak 50.**

- (1) Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti za prvih 7 dana 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 radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 85% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (3) Poslodavac će radniku koji je prva 42 dana proveo na bolovanju na teret Poslodavca isplatiti naknadu u neto-iznosu od 24,00 kune za svaki radni dan proveden na bolovanju nakon 42-og dana koje je posljedica bolničkog liječenja, specijalističkog bolničkog pregleda ili pružene hitne medicinske pomoći, sve dok ono traje u kontinuitetu po istoj osnovi bez i jednog radnog dana prekida od izlaska iz bolnice, nakon specijalističkog bolničkog pregleda, odnosno pružene hitne medicinske pomoći.
- (4) Uvjet za isplatu naknade iz prethodnog stavka je predočenje potvrde izabranog liječnika medicine primarne zdravstvene zaštite iz koje će biti vidljivo da se radnik nalazio na bolovanju upravo zbog razloga opisanih u prethodnom stavku ovog članka, a nakon povratka na rad.
- (5) 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.
- (6) Ozljedu na sportskim susretima radnika u organizaciji Poslodavca i sindikata, Poslodavac će tretirati na način da će radniku nadoknaditi troškove bolovanja u 100% iznosu prosječne plaće isplaćene u zadnja 3 (tri) mjeseca.

## **X. ROKOVI I RAZDOBLJE ISPLATE PLAĆE I NAKNADA PLAĆE**

### **Članak 51.**

- (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 ili štednih knjižica.

## **XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 52.**

- (1) Radniku koji ostvaruje pravo na korištenje godišnjeg odmora u cijelosti isplatit će se jednokratni dodatak na plaću (regres) u iznosu od 2.000 kuna neto.
- (2) Radniku koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora isplatit će se regres razmjerno broju dana godišnjeg odmora koji je ostvaren, i to u odnosu na puni regres.
- (3) Regres se isplaćuje u mjesecu koji prethodi mjesecu korištenja prvog dijela godišnjeg odmora.
- (4) Poslodavac može, uz suglasnost sindikata, odlučiti o promjeni roka isplate regresa.

(5) Invalidi rada i radnici koji sukladno Zakonu rade sa skraćenim radnim vremenom imaju pravo na puni regres bez obzira na broj dana godišnjeg odmora koji su ostvarili.

(6) Regres je pravo koje se ostvaruje samo u slučaju stvarnog korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 53.**

(1) Na temelju ovog članka radnik stječe pravo na naknadu mjesečnog troška prijevoza na relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada i obratno (dalje u tekstu: naknada prijevoza).

(2) Mjesto stanovanja u smislu ovog Ugovora smatra se mjestom stanovanja s kojeg radnik redovito svakodnevno dolazi na posao.

(3) Poslodavac participira u naknadi prijevoza u visini najniže cijene mjesečne pokazne karte javnih prijevoznih sredstava u sjedištu županije radnikovog stanovanja, bez obzira na to koristi li se radnik takvim prijevozom.

(4) Ako u sjedištu županije radnikovog mjesta stanovanja nije organiziran javni prijevoz, radnik ostvaruje pravo na participaciju u naknadi prijevoza u visini cijene osnovne mjesečne pokazne karte javnog gradskog prijevoza u sjedištu poslodavca (Zagreb).

(5) Ako radnik želi ostvariti naknadu prijevoza veću od iznosa definiranog stavkom 3. i 4. ovog članka, prethodno je obvezan dostaviti Poslodavcu točnu i vlastoručnu potpisanu izjavu o mjestu svojeg stanovanja (dalje u tekstu: Izjava o mjestu stanovanja).

(6) Izjavom o mjestu stanovanju radnik pod punom građanskom odgovornošću dokazuje pravo na naknadu prijevoza davanjem podatka o svojem mjestu stanovanja i dužan ju je podnijeti svaki put kada promijeni mjesto stanovanja.

(7) Radnici imaju pravo i na veći iznos za prijevoz, veći od naknade određene stavkom 3. i 4. ovog članka, pod uvjetom da su potpisali Izjavu o mjestu stanovanja. Radnici imaju pravo na razliku prijevoza u visini iznosa najjeftinije karte prijevoza na iskazanoj relaciji na kojoj postoji organizirani prijevoz. Ako na iskazanoj relaciji ili na jednom njezinom dijelu ne postoji organizirani javni prijevoz, radnik ostvaruje pravo na razliku prijevoza u iznosu od 7 (sedam) kuna po kilometru relacije u jednom smjeru, jednom mjesečno.

(8) Maksimalni iznos participacije u naknadi prijevoza po svim osnovama iz prethodnih stavaka iznosi 700 kuna mjesečno, neovisno o osnovama po kojima se naknada prijevoza ostvaruje na temelju odredbi ovog članka. U slučajevima kada je cijena prijevoza veća, zbog iznimnih poslovnih okolnosti na prijedlog izvršenog direktora Grupe područja, a uz suglasnost direktora divizije, može se odobriti i veći iznos.

(9) Radnik ima pravo na naknadu prijevoza iz ovog članka samo za dane nazočnosti na radu.

(10) Radnici kojima je odobrena uporaba službenog motornog vozila Poslodavca od 0 do 24 sata, kao i radnici kojima je odobrena uporaba privatnog motornog vozila u službene svrhe, nemaju pravo na naknadu prijevoza iz ovog članka.

(11) Naknada prijevoza iz ovog članka obračunava se i isplaćuje s plaćom za protekli mjesec.

(12) Ako analiza ostvarenja ukupnih mjesečnih troškova, koju će Poslodavac napraviti nakon prvog tromjesečja glede primjene obračuna i isplate naknada prijevoza na temelju odredaba ovoga članka, pokaže da su ostvareni ukupni troškovi veći od troškova koji bi bili ostvareni primjenom načina obračuna naknade po ranijem Kolektivnom ugovoru za isti broj radnika, sindikati su suglasni da će se bez odgode pristupiti pregovorima o izmjeni ovoga članka.

#### **Članak 54.**

(1) Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada pravo na dnevnicu u iznosu utvrđenom propisima o porezu na dohodak, naknada prijevoznih troškova do mjesta službenog puta i natrag te naknada punog iznosa troškova noćenja, najviše do iznosa računa hotela s četiri zvjezdice.

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

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

#### **Članak 55.**

(1) Kada je radnik upućen, prema privremenom rasporedu ili privremenoj promjeni mjesta faktičnog rada, na području udaljenom više od 30 km od mjesta svojeg stanovanja, isplaćuje mu se terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima na snazi u trenutku svake pojedine isplate na ime drugih troškova na terenu.

(2) Kada je radnik upućen, po privremenom rasporedu ili privremenoj promjeni mjesta faktičnog rada i zbog potrebe posla na putu i na radu provede više od 12 sati dnevno, radnik ostvaruje pravo na terenski dodatak u najvišem neoporezivom iznosu za svaki dan proveden na radu i stvarne troškove prijevoza do mjesta faktičnog rada i natrag.

(3) Kada radniku nije omogućen svakodnevni povratak u mjesto prebivališta iz mjesta faktičnog rada, radnik ostvaruje pravo na stvarne troškove prijevoza do mjesta faktičnog rada i natrag, terenski dodatak u najvišem neoporezivom iznosu za svaki dan proveden na radu te mu je Poslodavac dužan osigurati smještaj.

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

#### **Članak 56.**

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

#### **Članak 57.**

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 58.**

(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 59.**

(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.

### **Članak 60.**

(1) Poslodavac će za Uskrs osigurati radnicima dar u naravi, u obliku poklon-bona u visini neoporezivog iznosa, u skladu s propisima o porezu na dohodak.

(2) Poslodavac će isplatiti radnicima prigodnu isplatu za Božić u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna neto.

(3) Prava iz st. 1. i 2. ovog članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

### **Članak 61.**

Kada radnik stekne uvjete za mirovinu, pripada mu pravo na isplatu otpremnine u iznosu od najmanje 5 (pet) prosječnih mjesečnih neto-plaća i naknada plaće isplaćene kod Poslodavca u prethodnom mjesecu.

### **Članak 62.**

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada u HP-Hrvatskoj pošti d.d., osim u slučaju kad se otkaz daje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće radnika koju je ostvario ili bi ostvario da je radio u 3 (tri) posljednja mjeseca koja su prethodila prestanku ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada provedenu kod Poslodavca.

(2) Radnik kojem je pravomoćnim rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a Poslodavac mu nije u mogućnosti osigurati odgovarajuće poslove u skladu s njegovom

preostalom radnom sposobnošću sukladno izdanom rješenju, kada mu se ugovor o radu otkazuje pod uvjetima iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na otpremninu u iznosu tri četvrtine prosječne mjesečne plaće radnika koju je ostvario ili bi ostvario da je radio u 3 (tri) posljednja mjeseca koja su prethodila prestanku ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada provedenu kod Poslodavca, a sve uvećano za fiksni iznos od 25.000,00 kuna bruto.

(3) Radnik kojem je pravomoćnim rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a Poslodavac mu nije u mogućnosti osigurati odgovarajuće poslove u skladu s njegovom preostalom radnom sposobnošću sukladno izdanom rješenju, kada mu se ugovor o radu otkazuje pod uvjetima iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na otpremninu u iznosu 1 (jedne) prosječne mjesečne plaće radnika koju je ostvario ili bi ostvario da je radio u 3 (tri) posljednja mjeseca koja su prethodila prestanku ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada provedenu kod Poslodavca, a sve uvećano za fiksni iznos od 25.000,00 kuna bruto.

### **Članak 63.**

(1) Za dugogodišnji rad kod Poslodavca radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade, i to:

- za 10 godina	40%
- za 15 godina	50%
- za 20 godina	65%
- za 25 godina	75%
- za 30 godina	90%
- za 35 godina	120%
- za 40 godina	150%

od iznosa 1 (jedne) prosječne neto-plaće i naknade plaće isplaćene kod Poslodavca u prethodnom mjesecu.

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

### **Članak 64.**

(1) Radniku ili članu njegove uže obitelji isplaćuje se solidarna potpora u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima u sljedećim slučajevima:

1. smrti radnika;
2. smrti člana uže obitelji (bračnog druga, djece ili roditelja);
3. neprekidnog bolovanja dužeg od 180 dana jednom godišnje;
4. uništenja ili oštećenja imovine zbog prirodnih nepogoda ili požara, kada troškove snosi sam radnik;
5. 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) Odluku o dodjeli solidarne potpore iz točke 4. i 5. stavka 1. ovog članka donosi Uprava Poslodavca u skladu s mogućnostima, a prema kriterijima utvrđenim posebnim aktom Poslodavca.

### **Članak 65.**

Sredstva za prigodne darove djeci radnika isplaćuju se svakom radniku po djetetu u visini neoporezivog dijela dara (poklon), sukladno propisima o porezu na dohodak.

### **Članak 66.**

Pravo na darove imaju djeca radnika, djeca umrlih radnika, kao i djeca poginulih i nestalih radnika u Domovinskom ratu, do 12 godina starosti navršenih u tekućoj godini.

### **Članak 67.**

(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.

### **Članak 68.**

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 69.**

Novčana pomoć iz članaka 67. i 68. 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 70.**

Radnik s članovima svoje obitelji ima pravo na korištenje radničkih odmarališta uz dogovor sindikata i Poslodavca.

## **Članak 71.**

(1) Iz sredstava Poslodavca izdvajaju se sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika u sljedećim slučajevima:

- za redovite liječničke preglede radnika jednom u dvije godine,
- za sportske susrete radnika u organizaciji Poslodavca i sindikata i
- za rekreacijske potrebe.

(2) Program, organizaciju i raspodjelu sredstava za namjene iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje povjerenstvo ugovornih strana najkasnije do 31. siječnja za tekuću godinu.

## **XII. IZUMI I TEHNIČKIH UNAPRJEĐENJA**

### **Članak 72.**

(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 općim aktom Poslodavca.

(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 73.**

(1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nadoknadu utvrđenu posebnim ugovorom, u skladu s općim aktom Poslodavca.

(2) U slučaju kada korisnost tehničkog unaprjeđenja, odnosno ostvarenu dobit nije moguće utvrditi egzaktnom metodom, jer nema mjerljivih pokazatelja (npr. poboljšanje uvjeta i organizacije rada, sigurnost na radu, zaštita okoliša te korisni prijedlozi čiji se učinci ne mogu mjeriti), nadoknada se utvrđuje u jednokratnom iznosu.

(3) Odluku o visini nadoknade iz stavka 2. ovog članka donosi Poslodavac.

## **XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU**

### **Članak 74.**

(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) Ako radnik od Poslodavca dobije pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu, Poslodavac je dužan upozorenje brisati iz personalne evidencije nakon isteka roka od 2 (dvije) godine od donošenja upozorenja.

#### **Članak 75.**

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. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA**

#### **Članak 76.**

(1) U slučaju nastupanja okolnosti zbrinjavanja viška radnika Poslodavac će zajedno s radničkim vijećem sklopiti poseban sporazum o načinu te kriterijima za izradu programa zbrinjavanja viška radnika.

(2) Prednost pojedinim kriterijima utvrđenim sporazumom iz prethodnog stavka određuje Poslodavac.

### **XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 77.**

(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 Upravi Poslodavca u roku od 15 (petnaest) dana, računajući od dana uručenja odluke kojom je radniku povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

#### **Članak 78.**

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

### **XVI. ODGOVORNOST RADNIKA**

#### **Članak 79.**

(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.

## **XVII. IZOBRAZBA RADNIKA**

### **Članak 80.**

(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) Radnik koji se obrazuje za osobne potrebe, odnosno kojeg Poslodavac nije uputio na obrazovanje sukladno općem aktu ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

za svaki ispit                    1 dan

za završni rad                    3 dana.

(6) Ukupan broj slobodnih dana s osnove iz st. 5. ovog članka ne može iznositi više od 7 (sedam) dana tijekom kalendarske godine.

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

## **XVIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

### **Članak 81.**

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

(2) Uvjeti za rad radničkih vijeća i povjerenstava zaštite na radu utvrđeni su posebnim sporazumima koji su sastavni dio ovog Ugovora.

### **Članak 82.**

(1) Sindikalni povjerenik ima pravo na 1 i 1/2 (jedan i pol) sat aktivnosti po članu u radnom vremenu tijekom godine s naknadom plaće.

(2) Pravo na rad u sindikatu za puno radno vrijeme (profesionalni rad) ima po jedan izvršitelj na svakih 650 članova.

(3) Osim prava iz stavka 1. ovog Ugovora, 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 83.**

(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 godinu dana 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 plaća kao i sva ostala prava na temelju ugovora o radu ili na temelju posebno sklopljenog ugovora između Poslodavca i sindikata.

(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 84.**

(1) Broj sindikalnih povjerenika koji imaju zaštitu sukladno stavku 3. članka 83. 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 redoslijed sindikalnih povjerenika u ostvarivanju zaštite iz članka 80. ovog Ugovora.

### **Članak 85.**

(1) Poslodavac sindikatu osigurava sljedeće radne uvjete:

- radne prostorije veličine najmanje 0,05 m<sup>2</sup> po članu sindikata, s tim da prostor ne može biti manji od 15 m<sup>2</sup>;
- potrebna sredstva: namještaj, jedan telefonski i internetski priključak na svakih započelih 500

- članova (uz plaćanje računa), potrošni materijal i sitni inventar;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja, podjele tiska, besplatno korištenje poštanskih usluga;
  - ustezanje članarine i sindikalnih financijskih potpora članovima sindikata.

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

#### **Članak 86.**

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

(2) Poslodavac je obavezan 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.

### **XIX. PRAVO RADNIKA NA ŠTRAJK**

#### **Članak 87.**

Radnici imaju pravo na štrajk.

### **XX. SOCIJALNI MIR**

#### **Članak 88.**

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

(2) Za sva pitanja koja Ugovorom nisu uređena ili se trebaju urediti posebnim propisima ili aktima sindikat se ne odriče prava na štrajk.

(3) Obveza socijalnog mira vrijedi do kraja važenja Kolektivnog ugovora.

(4) Iznimno od stavaka 1. i 2. ovog članka dopušten je štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne potpore zahtjevima radnika, uz poštovanje zakonskih odredbi o radnoj obvezi.

#### **Članak 89.**

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

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

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

## **XXI. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 90.**

(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 91.**

(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 92.**

(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 93.**

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

## **XXII. RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 94.**

(1) Ugovorne strane suglasne su da će nastojati sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i prema postupku utvrđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.

(2) Izmjene ili dopune Pravilnika iz stavka 1. ovog članka donosi Poslodavac uz suglasnost ugovornih strana.

## **XXII. ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 95.**

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

#### **Članak 96.**

- (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 97.**

- (1) Svaka strana potpisnica ovog Ugovora može otkazati ovaj Ugovor, ali je dužna prije toga pisano najaviti svoje otkazivanje ostalim potpisnicima Ugovora, i to najkasnije 3 (tri) mjeseca prije otkazivanja Ugovora.
- (2) Otkaz Ugovora mora se dostaviti svim stranama iz Ugovora.

#### **Članak 98.**

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od 4 (četiri) godine, računajući od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.
- (2) Postupak sklapanja novog kolektivnog ugovora počet će najkasnije 6 (šest) mjeseca prije isteka roka važenja ovog Ugovora.

#### **Članak 99.**

Poslodavac je dužan uskladiti opće akte s odredbama ovog Ugovora najkasnije u roku od 90 (devedeset) dana nakon potpisivanja Ugovora, ako zakonom nije propisan kraći rok.

### **XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA**

#### **Članak 100.**

- (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 svojem 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 6. ovog članka u roku od 15 (petnaest) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

### **Članak 101.**

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 102.**

(1) Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom potpisivanja.

(2) Potpisom ovog Ugovora prestaje vrijediti Kolektivni ugovor za radnike HP-Hrvatske pošte d.d. koji se primjenjivao od 01. siječnja 2007. godine.

### **Članak 103.**

(1) Ovaj Ugovor sastavljen je u 10 (deset) istovjetnih primjeraka od kojih 3 (tri) primjerka zadržava Poslodavac, po 2 (dva) primjerka zadržava svaki od Sindikata potpisnika, dva (2) primjerka dostavljaju se Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva, a jedan (1) primjerak dostavlja se Narodnim novinama radi objave.

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

U Zagrebu, 23. svibnja 2011.

**Za Hrvatski sindikat pošte**

**Jadranka Dumbović**

**Za Republički sindikat radnika Hrvatske**

**Jadranko Vehar**

**Po ovlaštenju  
za Poslodavca**

**Predsjednik Uprave  
Robert Jukić**

**Član Uprave  
Nenad Puškar**

**Član Uprave  
Ranko Marinović**