KOLEKTIVNI UGOVOR

za djelatnike trgovačkog društva Čistoća d.o.o.
Stjepana Radića 33, Zadar
listopad 2023.

SADRŽAJ

	strana
Temeljne odredbe	**3**
Radni odnosi	**5**
Stručno usavršavanje	**10**
Radno vrijeme	**10**
Odmori i dopusti	**14**
Noćni rad	**21**
Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika	**21**
Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće	**24**
Ostala materijalna prava radnika	**27**
Zaštita prava radnika	**31**
Zaštita na radu	**32**
Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad	**34**
Izumi i tehnička unapređenja radnika	**36**
Zabrana natjecanja s poslodavcem	**37**
Naknada štete	**37**
Posebne odredbe o radnim obvezama	**38**
Prestanak ugovora o radu	**40**
Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa	**45**
Sudjelovanje radnika u odlučivanju	**46**
Prava, obveze i ovlasti Sindikata, sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika	**47**
Mirno rješavanje sporova	**51**
Štrajk	**52**
Izmjena ugovora	**54**
Zaključivanje kolektivnog ugovora	**54**

Trgovačko društvo Čistoća d.o.o., Stjepana Radića 33, Zadar, zastupano po direktoru dr. vet. med. John Ivan Krstičević, u daljnjem tekstu Poslodavac.
i
Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske (SSKH), Sindikalna podružnica Trgovačkog društva Čistoća d.o.o., Stjepana Radića 33, Zadar (u daljnjem tekstu Sindikat), zastupan po sindikalnom povjereniku Denisu Zekanoviću, zaključili su, na osnovi odredaba članka 192. – 204. Zakona o radu (Narodne Novine br. 93/14, 151/22) dana 19. 10. 2023. godine slijedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR

I.TEMELJNE ODREDBE

Primjena Ugovora

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te prava iz rada i temeljem rada radnika u Trgovačkom društvu Čistoća d.o.o. Zadar. Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno na sve radnike i radnice (u daljnjem tekstu Radnici) u Trgovačkom društvu Čistoća d.o.o. Zadar. Prema odredbama ovog Ugovora, radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.
Poslodavac, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu Zakon).

Uvažavanje mišljenja Sindikata

Članak 2.

Poslodavac se obvezuje zatražiti mišljenje Sindikata prije predlaganja i donošenja odluka koje utječu na ravnopravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava. Pribavljeno mišljenje Sindikata, Poslodavac je dužan razmotriti i uz svoje stajalište prezentirati Nadzornom odboru, odnosno organu uprave koji donosi odluku.

Ugovorne strane

Članak 3.

Pod pojmom Sindikat u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima (SSKH), Sindikalna podružnica Trgovačkog društva „Čistoća" d.o.o., Stjepana Radića 33, Zadar.

Pod pojmom Poslodavac u smislu ovoga Ugovora je Trgovačko društvo „Čistoća" d.o.o. Zadar, Stjepana Radića 33, Zadar te je isti odgovoran za realizaciju prava iz ovoga Ugovora.

Pod pojmom radnika podrazumijevaju se radnici s kojima je sklopljen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme s Poslodavcem, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom te radnici koji su radni odnos zasnovali u svojstvu pripravnika.

Izuzetak od primjene Ugovora

Članak 4.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se uvijek osim ako je nekim propisom, pravilnikom ili pravilnicima, Zakonom o radu, Ugovorom o radu ili drugim Zakonskim propisom, za radnike utvrđeno povoljnije pravo, primjenjuje se ono koje je za radnika najpovoljnije.

Načela pregovaranja

Članak 5.

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi slijedećim načelima:
Međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja; promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja; poticanja zaključivanja kolektivnog ugovora; mirnog rješavanja sporova.
Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja Ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla izvršavati neke od odredbi ovog ugovora, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora sukladno novonastalim okolnostima.

Poštivanje odredbi

Članak 6.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se akcije koja bi štetila njegovoj provedbi.

II. RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, na temelju natječaja odnosno sukladno zakonu.

Poslodavac je dužan prilikom svakog zasnivanja ugovora o radu s radnikom, izvijestiti sindikalnog povjerenika.

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

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

Radnik se može primiti na rad bez objavljivanja natječaja kad obavljanje poslova ne trpi odgodu.

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla, koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i poslodavca dok ga jedan od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako u ugovoru o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

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

Razlog za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme mora se navesti u sklopljenom ugovoru o radu ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Poslodavac može s radnikom sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora (najviše tri(3)) o radu na određeno vrijeme sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se isključivo u pisanom obliku.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno početka rada.

Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne odredbe:

- Osobni podaci o radniku/ci, adresa te podaci o sjedištu i zastupniku poslodavca, mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima.
- Nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis i opis poslova.
- Točan datum početka rada,
- Očekivano vrijeme trajanja ugovora ukoliko je s radnikom sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora o radu, načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora,
- Otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova.
- Osnovnoj plaći, broju bodova za radno mjesto na koji je radnik primljen, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, u odredbama ugovora zabranjeno je unositi dodatne radne zadatke i odredbe, osim isključivo onih koji se odnose na radno mjesto na koji se radnik prima.

Nije dopušteno unositi u ugovor o radu odredbe da se radnik prema nalogu poslodavca može privremeno ili stalno preraspodijeliti na druge poslove prema nalogu neposrednog rukovoditelja, direktora ili bilo koje ovlaštene osobe od strane Poslodavca. Navedeno je moguće isključivo uz pristanak radnika. Pristanak mora biti pismeno potvrđen i potpisan od strane radnika.

Članak 10.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Poslodavac uz obvezu slanja pismene obavijesti Sindikalnom povjereniku koji ima pravo ne prihvatiti odluku o zasnivanju radnog odnosa s radnikom ukoliko smatra da takvo zasnivanje radnog odnosa šteti časti i ugledu Poslodavca i svih trenutno zaposlenih djelatnika kod Poslodavca.

Članak 11.

Poslodavac utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, isključivo u suradnji sa Sindikatom odnosno sindikalnim povjerenikom, ako to nije propisano posebnim uvjetima u skladu sa Zakonom o radu.

Ako su zakonom , drugim propisom ili ovim ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Posebne uvjete u svakom posebnom slučaju za određeno radno mjesto, utvrđuje Poslodavac u suradnji sa Sindikatom odnosno Sindikalnim povjerenikom.

Kao posebne uvjeti Poslodavac može utvrditi:

- Stručnu spremu,
- Posebno znanje za uspješno obavljanje poslova,
- Radno iskustvo,
- Položen određeni ispit
- Drugi uvjeti, znanja i vještine koje omogućuju kvalitetno obavljanje posla.

Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka ili obavljanja određenih poslova. Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja povjerenstvo koje imenuje poslodavac uz obvezno prisustvo sindikalnog povjerenika kako ravnopravnog člana povjerenstva.

Članak 12.

Sistematizaciju poslova Društva, opisi radnih mjesta te koeficijenata i uvjetima za određeno radno mjesto određuje Poslodavac isključivo uz dogovor sa Sindikatom odnosno sindikalnim povjerenikom.

Nije dopuštena jednostrana promjena u Sistematizaciji poslova Društva od strane Poslodavca bez dogovora Poslodavca i Sindikata odnosno Sindikalnog povjerenika.

Članak 13.

Ugovor o radu potpisuje Direktor društva s osobom za koju je utvrđeno da ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima te sistematizacijom poslova Društva.

Kod donošenja odluke o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama radnik koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

Članak 14.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.

Troškove navedenih liječničkih pregleda snosi Poslodavac.

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o eventualnoj bolesti ili drugoj okolnosti koja ga/ je onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 16.

Osoba mlađa od petnaest godina, te osoba mlađa od osamnaest godina, a koja pohađa obvezno osnovno školovanje ne smije se zaposliti.

Probni rad

Članak 17.

Osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa utvrđenih Zakonom za svako radno mjesto općim aktom utvrđuju se i posebni uvjeti.

Po zasnivanju radnog odnosa radniku se mogu provjeriti stručne i radne sposobnosti probnim radom u trajanju od 3 mjeseca, što se mora navesti u ugovoru o radu.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Tijekom probnog rada otkazni rok traje sedam dana.

Povjerenstvo za praćenje rada radnika na probnom radu broji 3 člana, od kojih jednog člana predlaže Sindikat.

Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme ili potrebna stručna znanja radi provođenja praćenja radnika čije se radne i stručne sposobnosti provjeravaju.

Ako povjerenstvo za praćenje rada ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog poslodavcu za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 5. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ugovor o radu s pripravnikom

Članak 18.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika, sukladno zakonu.
Ugovor o radu zaključuje se s radnikom pripravnikom za radno mjesto na koje je raspoređen i za koje se stručno osposobljava za samostalan rad.
Dužina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme i to: VSS – 12 mjeseci, VŠS – 9 mjeseci, SSS – 6 mjeseci.

Pripravnički staž

Članak 19.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85 % od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručna spreme.

Uvođenje u rad pripravnika

Članak 20.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program stažiranja u skladu sa Zakonom i Pravilniku o stažiranju.

Članak 21.

Provjera znanja i sposobnosti pripravnika za samostalni rad, provodi povjerenstvo od dva člana i mentor. Članove određuje Uprava.
Povjerenstvo je dužno je u roku 8 (osam) dana prije završetka pripravničkog staža pismeno obavijestiti Direktora o znaju i osposobljavanju pripravnika za samostalni rad.

Članak 22.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme. Pripravnički staž traje najdulje godinu dana, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

III. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Obaveza stručnog usavršavanja

Članak 23.

Radnici su obavezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati i osposobljavati za obavljanje poslova koje rade.
U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.
Svi radnici imaju pravo, ali i obvezu stručnog usavršavanja pod jednakim uvjetima.
Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se financijskim planom Društva za svaku poslovnu godinu.
Radnicima iz stavka 1. ovog članka dani provedeni na stručnom usavršavanju i osposobljavanju smatraju se vremenom provedenim na radu.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme radnika, uključujući i stanku iznosi 40 sati tjedno sukladno Zakonu.

Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodijele te raspored radnog vremena koje ne mora za sve ustrojstvene jedinice biti isto, ovisno o načinu i potrebama rada.

Članak 25.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:
Vrijeme efektivnog rada na poslovima određenim rasporedom rada,
Dodatno radno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove,
Vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti u prosječnom trajanju od 15 minuta i to samo za radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti,
Zakonski predviđena stanka.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 26.

Radno vrijeme se, sukladno Zakonu o radu, skraćuje na poslovima, na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Poslodavac će uz obvezno savjetovanje s Sindikalnim povjerenikom u funkciji RV-a izraditi akt o sistematizaciji radnih mjesta, u okviru kojeg će se predvidjeti one poslove radnih mjesta s posebnim uvjetima rada, sukladno propisima o Zaštiti na radu, te Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

Članak 27.

Raspored radnog vremena radnika koji rade u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju i pojačane brige i njege djeteta utvrđuje poslodavac sukladno zahtjevu radnika, ako je to u skladu sa Zakonom.

Članak 28.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom, ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 29.

Radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 26. ovog Ugovora ne može se uvesti prekovremeni rad, ali mogu ostati dio vremena, a najduže do punog radnog vremena raditi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav posla iz članka 26. ovog Ugovora.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 30.

Ugovor o radu može se sklopiti na nepuno radno vrijeme kad priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

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 31.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 32.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom s obzirom na odmor između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

Prekovremeni rad

Članak 33.

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena, a ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od **50 (pedeset sati) tjedno**.
Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od **180 (sto osamdeset) sati godišnje.**
Poslodavac je dužan radniku izdati pisani zahtjev za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada.
Za prekovremeni rad radnik ima pravo na povećanu plaću, sukladno ovom Ugovoru, Zakonu o radu i drugim Zakonima i Propisima Republike Hrvatske.

Članak 34.

O prekovremenom radu, radnika je obvezan pismeno obavijestiti njegov neposredni voditelja, zamjenik voditelja ili rukovoditelj/ direktor sektora te njihovi zamjenici.

Članak 35.

Prekovremeni rad se ne može odrediti:

- Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada.
- Malodobnom radniku,
- Roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta.

Samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi: trudnica, roditelj djeteta do osam (8) godina starosti, samohrani roditelj s djetetom do 18. godine starosti.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

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

Raspored radnog vremena

Članak 37.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a samo u pojedinim slučajevima može biti dvokratno.

Članak 38.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju stanku dužu od 1 (jednog) sata.

Članak 39.

Rad u smjenama uvodi se na svim poslovima u segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju, kako je to utvrđeno aktima poslodavca, a sve sukladno Zakonu.

Članak 40.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena , te raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.
O odluci iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem, a ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa Sindikalnim povjerenikom.
O rasporedu i promjeni radnog vremena, Poslodavac je dužan obavijestiti ranika tjedan dana unaprijed.

Pripravnost/ dežurstvo

Članak 41.

Pripravnost/dežurstvo je obveza radnika odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
Radnik kojem je određena obveza pripravnosti ima pravo na dodatke na osnovnu plaću u slijedećem iznosu:

- 10 % na osnovnu bruto plaću za vrijeme dok traje obveza pripravnosti,
- ukoliko pripravnost/dežurstvo obuhvaća rad nedjeljom, blagdanom i praznikom, 50% dodatka za obavljen rad.
- ukoliko pripravnost/dežurstvo obuhvaća noćni rad od 22,00 do 06,00 sati slijedećeg dana, 50% dodatka za obavljen rad.
- Djelatnik nakon završetka pripravnosti/dežurstva, ima pravo na slobodan dan koji se radniku dodjeljuje odmah u tjednu nakon završetka pripravnosti/ dežurstva.

V. ODMORI i DOPUSTI

Stanka

Članak 42.

Svi radnici koji rade najmanje 6 (šest) sati dnevno, imaju pravo na stanku u trajanju od najmanje 30 minuta.
Stanka se ubraja u radno vrijeme.
Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena.
Radnici koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 1 (jednog) sata, u radno vrijeme računa se najmanje 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 43.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 44.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, radnik ga može koristiti naknadno u dogovoru sa Poslodavcem.

Godišnji odmor

Članak 45.

Za svaku kalendarsku godinu, radnik koji radi tijekom 5 dana u tjednu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana.
Ukoliko radnik radi tijekom 6 dana u tjednu, ima pravo na najmanje 24 radna dana godišnjeg odmora.
Najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom prethodnim stavkom ovog članka pribrajaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:
a)s obzirom na složenost poslova:
poslovi VSS .....4 radna dana
poslovi VŠS .....3 radna dana
poslovi SSS, VKV i KV ..... 2 radna dana
poslovi PKV, NKV ..... 2 radna dana

b)ukupni radni staž
do 5 godina ..... 1 radni dan
od 5 do 9 godina ..... 2 radna dana
od 10 do 14 godina ..... 4 radna dana
od 15 do 19 godina ..... 6 radnih dana
od 20 do 24 godina ..... 7 radnih dana
od 25 do 29 godina ..... 8 radnih dana
od 30 do 35 godina ..... 9 radnih dana
s više od 35 godina.....10 radnih dana

c)posebni socijalni uvjeti:
- roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom..... 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete... 1 radni dan
- samohranom roditelju djeteta do 18 godina ..... 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na dob djeteta te na ostalu djecu ..... 3 radna dana

d)prema uvjetima rada
- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada sukladno Zakonu .....3 radna dana
- rad u smjenama ili rad subotom i/ili nedjeljom, blagdanima ili neradnim danima.....2 radna dana
e) Osobe s invaliditetom ostvaruju pravo na dodatnih 5 dana godišnjeg odmora.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.
Radnik koji radi 5 dana u tjednu može maksimalno imati 30 dana godišnjeg odmora po svim osnovama. Radnik koji radi 6 dana u tjednu, može maksimalno imati 33 dana godišnjeg odmora po svim osnovama.

Dani koji ne ulaze u trajanje godišnjeg odmora

Članak 46.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.
Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 47.

Vrijeme korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac.
Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz čl. 45. ovog Ugovora, vrijeme ukupnog trajanja i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekinutom trajanju ili u dva dijela. Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 15 dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
Radnik ima pravo koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije.
Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.
Radnik može koristiti slobodne dane u nastavku korištenja godišnjeg odmora ili u tijeku radne godine kada to dopuštaju potrebe posla, a u dogovoru s Poslodavcem.

Članak 48.

Radnik iz svakog sektora Društva, ima pravo na korištenje najmanje 5 dana godišnjeg odmora u vremenu od 1.7. do 31.8. tekuće godine u dogovoru s neposrednim voditeljem. Ukoliko radnik iskoristi svoje pravo iz članka 48., stavak 1, isto ne može biti razlog da se radniku ne može isplatiti nagrada, dodatak na plaću ili dodatna stimulacija u odnosu na radnike koji nisu koristili navedeno pravo.

Članak 49.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmor.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 50.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 51.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljini, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljini, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim teškoćama 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.

Uvažavanje potreba radnika

Članak 52.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 53.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora, ali najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (za prethodnu godinu).

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenu odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 54.

Radnik ima pravo na dopust, uz naknadu plaće (plaćeni dopust) tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

a) sklapanje braka ..... 5 radnih dana
b) rođenje djeteta..... 5 radnih dana
c) smrti člana uže obitelji (dijete, supružnik, roditelji,
brat, sestra, pastorak, usvojenik, unuk) ..... 5 radnih dana
d) smrti člana šire obitelji (djed, baka, roditelji supružnika) ..... 2 radna dana
e) teške bolesti člana uže obitelji..... 7 radnih dana
f) dobrovoljno darivanje krvi..... 2 radna dana
g) sklapanje braka djeteta radnika ..... 2 radna dana
h) sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne

aktivnosti..... 2 radna dana
i) elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu ..... 5 radnih dana
j) polazak djeteta u prvi razred osnovne škole ..... 1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj pod stavkama a, b, c, d navedene u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po istim ili drugim osnovama. Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi slučaj iz stavka 1. ovog članka, odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju. Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 55.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.
Plaćeni dopust odobrava se automatski za točke a) - d), te na pisanu molbu radnika za točke e) – i), a u vrijeme kada je nastupila okolnost, te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Članak 56.

Ako okolnosti iz članka 54., vezano uz smrtni slučaj nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Ako okolnosti iz članka 54. nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, već nakon povratka s bolovanja.

Članak 57.

Na zahtjev poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumente kao dokaz opravdanosti korištenja plaćenog dopusta, odnosno slobodnih dana.

Neplaćeni dopust

Članak 58.

Poslodavac može, radniku na njegov pismeni zahtjev i u skladu s odredbama Zakona o radu, odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta radniku se obavezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža, osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po njemu, odnosno druge posljedice u skladu sa važećim Zakonima i propisima).

Maksimalno trajanje neplaćenog dopusta ne može biti više od 365 dana (1 godine).

Članak 59.

Radnik može ostvariti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu
- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl.)

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 60.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- školovanje,
- traženje novog posla,
- osobni razlozi.

Kada to okolnosti zahtijevaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana uz suglasnost Poslodavca.

VI. NOĆNI RAD

Članak 61.

Rad u vremenu između 22.00 sata uvečer i 6.00 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.
Za radnika koji radi u smjenama, poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 62.

Na temelju pisanog zahtjeva radnika odnosno mišljenja nadležnog liječnika, radniku se može odobriti rad pretežno noću, ukoliko je to moguće osigurati rasporedom rada i od interesa je za radnika i/ili poslodavca.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Dužnosti i obveze poslodavca

Članak 63.

Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati uvjete zdravlja i sigurnosti radnika na radu.
Ustanova, odnosno poslodavac, poduzet će mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.
Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.
Ustanova, odnosno poslodavac, dužni su osigurati dodatne uvjete za rad osoba s invaliditetom skladu s posebnim propisima i u skladu s mogućnostima poslodavca.

Mjere zaštite na radu

Članak 64.

U provođenju mjera zaštite na radu, sindikalni povjerenik ima pravo i obveze:
- biti izvješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,

- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Dužnosti i prava radnika

Članak 65.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala ustanova, odnosno poslodavac.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka.

Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i u slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

Sistematski pregled radnika

Članak 66.

Poslodavac je dužan osigurati sredstva za sistematski zdravstveni pregled svih radnika najmanje svake 3 godine.

Privatnost i dostojanstvo radnika

Članak 67.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih radnih obaveza.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obaveza iz radnog odnosa.

Članak 68.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 69.

Zabranjeno je uznemiravanje radnika u tijeku rada.

Pod uznemiravanjem se podrazumijeva svako ponašanje prema radnicima s ciljem povrede dostojanstva radnika koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Članak 70.

Uznemiravanjem u tijeku rada smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- korištenje nepriličnih izraza i tona u ophođenju na relaciji radnik, voditelj, rukovoditelj, direktor,
- zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Članak 71.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac odnosno ovlaštena osoba iz stavka 2. ovog članka dužna je najkasnije u roku 8 dana od dana dostave pismene pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštiti dostojanstvo radnika, isti nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

VIII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 72.

Za obavljeni rad, radniku pripada plaća koju čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Članak 73.

Osnovna plaća

Osnovna plaća radnika je zbroj umnoška vrijednosti boda i koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen pomnoženo s brojem odrađenih radnih sati i uvećano za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijent složenosti svakog radnog mjesta u Društvu utvrđuje Poslodavac uz prisustvo sindikalnog povjerenika bez kojeg nije moguće smanjenje ni povećanje koeficijenta za bilo koje radno mjesto.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci kao i svi drugi dodaci koje Vlada RH donese ili usvoji u dogovoru sa sindikatima te su regulirani Zakonskim aktima Republike Hrvatske.

Obračun plaće

Članak 74.

Plaća se iskazuje u bruto iznosu. U slučaju porasta troškova života ili inflacije veće od 3% mjesečno, svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za povećanje vrijednosti boda, a druga strana je isto dužna razmotriti i ocijeniti opravdanost. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku 30 dana od dana podnijetog prijedloga.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac. Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegove plaće.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku sindikata u koji je radnik učlanjen uz njegov pristanak uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, uzdržavanja i sl.).

Bez pisane suglasnosti radnika nije dozvoljena nova ovrha/ obustava na plaći ukoliko se na plaći već provodi ovrha ili obustava.

Dodaci na plaću

Članak 75.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% osnovne plaće.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Članak 76.

Osnovna plaća, bez dodataka (stalnog dodatka, dodatka na radni staž, dodatka na radni staž kod poslodavca, troškove prijevoza i naknade za prehranu), uvećati će se za:

- Dodatak za otežane uvjete rada za rad na Deponiji „Diklo" : deponant, rukovatelj građevinskih strojeva, sakupljač sekundarnih sirovina – 10% na osnovnu plaću,
- Dodatak na otežane uvjete rada na radnom mjestu: transportni radnici - 5% na osnovnu plaću.
- Dodatak za otežane uvjete rada na radnom mjestu: spremačice poslovnih prostorija – 3,5% na osnovnu plaću.
- Dodatak za pripravnost kod kuće –definirano člankom 41. ovog ugovora.
- Dodatak za dežurstvo –definirano člankom 41. ovog ugovora.
- Dodatak za prekovremeni rad 50%.

- Dodatak za noćni rad 50%.
- Dodatak za rad nedjeljom, blagdanom i praznikom: 50%
- Dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat. – 10%

Dodaci se međusobno ne isključuju.
Dodaci za druga radna mjesta mogu biti naknadno određena i dodana kao aneks ovog kolektivnog ugovora. Dodatna radna mjesta će biti utvrđena dogovorom Poslodavca i predstavnika Sindikata.

Pravo na naknadu plaće

Članak 77.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog:
- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja seminara i sličnih obveza od interesa za Ustanovu,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku.

Naknada plaće iz spomenutih slučajeva utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Članak 78.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za radno vrijeme uz normalan učinak, kada ne radi zbog:
- Prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik kriv.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na rado, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Naknada plaće obračunava se u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 79.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 70% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozlijede na radu te zbog bolesti djeteta do tri godine starosti.

Naknada plaće u 100 % iznosu pripada i radniku za slučaj bolesti koji su proglašene u pandemiji npr. bolest uzrokovana korona virusom (COVID-19).

Naknada plaće za vrijeme sindikalnih aktivnosti

Članak 80.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalnih aktivnosti utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom, ustanova, odnosno poslodavac, dužni su isplatiti naknadu plaće kao da je radio na poslovima radnog mjesta uz normalni učinak.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Isplata plaće

Članak 81.

Plaća i naknade plaće za prethodni mjesec, isplaćuje se najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu.

Radnik ima pravo odabrati putem koje banke će mu se isplaćivati plaća, uključujući i banke čije sjedište nije u Republici Hrvatskoj, ali je u Europskoj uniji.

Poslodavac je dužan kod isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Jubilarna nagrada

Članak 82.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupan rad kod Poslodavca i to za navršenih:
10 godina,
15 godina,
20 godina,
25 godina,
30 godina,
35 godina,
40 i svakih narednih 5 godina.
Visina iznosa jubilarnih nagrada isplaćuje u maksimalnom iznosu koji je definiran Pravilnikom o porezu na dohodak i drugim Zakonskim aktima Republike Hrvatske.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka najkasnije tijekom mjeseca u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Prigodne nagrade:
Regres

Članak 83.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnje odmora u iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak. Regres može biti isplaćen u dva dijela tijekom tekuće godine.

Božićnica:

Članak 84.

Radniku pripada pravo na božićnicu u iznosu koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak, s isplatom najkasnije do 20.12. tekuće godine.

Članak 85.

Uskrsnica

Radniku pripada pravo isplatu prigodne nagrade za Uskrsne blagdane u iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 86.

Prigodne nagrade (Regres, Božićnica, Uskrsnica) isplaćuju se tijekom godine u maksimalnom ukupnom iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dar u naravi:

Članak 87.

Radniku pripada pravo na isplatu dara u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dar za dijete

Članak 88.

Radniku će se isplatiti novčani iznos za dar djetetu do 15 godina starosti do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak. Isplata će biti do 13. prosinca tekuće godine.

Članak 89.

Novčane nagrada za ostvarene radne rezultate i drugi oblici nagrađivanja (dodatna plaća, dodatak na mjesečnu plaću i sl.)

Radniku je Poslodavac može isplatiti nagradu za ostvarene radne rezultate do maksimalno neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Mjerila za vrednovanje rezultata rada, te mjerila o visini nagrade utvrdit će neposredni voditelj/ rukovoditelj/ direktor sektora te direktor Društva.

Ostale potpore

Članak 90.

Radnik ima pravo na potporu po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja u iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak i drugim Zakonima RH.
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) radnika u iznosu 2 prosječne bruto plaće isplaćene u Republici Hrvatskoj,
- bolovanja dužeg od 90 dana,u maksimalnom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak i drugim Zakonima RH.
- nastanka teške invalidnosti (70% i više) djece ili supružnika radnika u iznosu 1 prosječne bruto plaće isplaćene u Republici Hrvatskoj,
- nabavke medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u iznosu do jedne prosječne bruto plaće,isplaćene u RH u posljednja tri mjeseca
- za svako novorođeno dijete u iznosu od 663,64Eura.

Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka, podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70 %.

Pomoć za tešku invalidnost može se ostvariti, ako se traži u roku 3 godine od nastanka.

Uža obitelji radnika ima pravo na pomoć u slučaju smrti radnika u visini iznosa otpremnine koja bi pripadala radniku prigodom odlaska u mirovinu te plaćanja cjelokupnih troškova pogreba.

Dodatak za troškove prehrane

Članak 91.

Radnik ima pravno na stalni dodatak za troškove prehrane koja se utvrđuje u iznosu od 1/12 mjesečno do maksimalnog ukupnog godišnjeg iznosa neoporezivog dijela utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak i drugim zakonima RH.

Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik kada radi skraćeno radno vrijeme, ako skraćeno radno vrijeme traje četiri ili više sati dnevno.

Za dane kad je radnik na bolovanju, godišnjem odmoru ili plaćenom dopustu, ne isplaćuje se dodatak za troškove prehrane.

Otpremnina radi odlaska u mirovinu

Članak 92.

Radniku koji odlazi u mirovinu (na osobni zahtjev ili sukladno zakonu) pripada pravo na otpremninu u visini 6 prosječnih bruto plaća isplaćenih u RH u posljednja tri mjeseca. Otpremnina dospijeva danom prestanka ugovora o radu.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 93.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

- Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju: -duže od 8 do 12 sati, isplaćuje se 50 % iznosa pune dnevnice,
- duže od 12 sati, isplaćuje se puna dnevnica.

Visina dnevnice jednaka utvrđena je Pravilnikom o porezu na dohodak.

Ostali uvjeti isplate dnevnica utvrđuju se sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Terenski dodatak

Članak 94.

Radnik ima pravo na terenski dodatak kad mu je ugovorom o radu određeno mjesto rada na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka iznosi dnevno prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Ako radnik ispunjava uvjete iz stavka 1. ovog članka, a potreba posla iznimno zahtijeva odlazak na službeni put, ispunjen je uvjet za isplatu dnevnice.

Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdane i neradne dane propisane zakonom, uz uvjet da radnik stvarno u to vrijeme radi na terenu.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 95.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni karte za javni prijevoz.

Naknada troškova prijevoza radnika isplatiti će se u iznosu sukladno broju radnih dana koje je radnik u mjesecu proveo na radnom mjestu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 96.

Radnik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, te pravo na nadoknadu troškova koji mu nastanu u svezi s time, a u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Navedeno pravo radnik ostvaruje u slučajevima kada poslodavac nije u mogućnosti osigurati korištenje službenog vozila odnosno ako takvog nema u vlasništvu, a radnik u izvršavanju svojih poslova nužno i redovito/ili više puta na mjesec mora putovati između objekata Poslodavca.

Visina nastalih troškova mora odgovarati stvarnoj količini utrošenog goriva, uslijed korištenja vozila u osobnom vlasništvu u službene svrhe.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Rješenja o ostvarivanju prava

Članak 97.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

Poslodavac je dužan o zahtjeva za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Odlučujući o izjavljenom zahtjeva za zaštitu prava na rješenje iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika, ako to radnik zahtjeva.

Zaštita radnika pred mirovinu

Članak 98.

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos, bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona ili teže povrede radnih obaveza.

Osiguranje povoljnijih uvjeta rada

Članak 99.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada. Radnik kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao, a pravo na dodatke na plaću ostvaruje samo u slučaju ispunjavanja uvjeta temeljem koji se to pravo ostvaruje sukladno ovom ugovoru.

Direktor ne ostvaruje pravo iz prethodnog stavka ovog članka u slučaju razrješenja, ali ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao prije imenovanja.

XI. ZAŠTITA NA RADU

Članak 100.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu. Poslodavac se obvezuje da će najmanje jednom u tri godine osigurati obavljanje sistematskog pregleda svih radnika na teret Poslodavca.

Poslodavac će poduzeti nužne mjere za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Članak 101.

Kod Poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća i prema pravilima za izbor članova radničkog vijeća.

Ako je izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju koordinatora.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na naknadu za najmanje 3 sata tjedno, bez mogućnosti ustupanja za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenih u tom vremenu.
Ako povjerenik na zahtjev Poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.) ili inspektora rada (prisustvovanjeinspekcijskimnadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više vremena od utvrđenog stavkom 1.ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.
Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na izostanak s posla radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i slično).
Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su od značaja za ostvarivanje zaštite na radu.

Članak 102.

Prigodom uvođenja novih tehnologija, Poslodavac je dužan informirati radnike i povjerenika za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost na radu.
Radi prilagođavanja tehničkom napretku, Poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim i neopasnim.

Članak 103.

U provođenju mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- Sudjelovati u planiranju unapređenja uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, uvođenja novih tvari u radni proces,
- Primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- Biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- Obavijesti Poslodavca kada procijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a ako Poslodavac propusti poduzeti odgovarajuće mjere, tad ima obvezu obavijestiti državni inspektorat.
- Školovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegove rad,
- Staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- Svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
- Obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima Poslodavac.

Članak 104.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utiču njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurano Poslodavac.
Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljan položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke, dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i/ ili imovine.
Prava iz prethodnih stavki ne primjenjuju se u slučaju rata, neposredne ratne opasnosti, elementarne nepogode i katastrofe te proglašenje epidemije i/ ili pandemije uslijed bolesti.

XII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Pravo na zadržavanje plaće

Čianak 105.

Radnici kojima je rješenjem nadležnog tijela utvrđeno smanjenje radne sposobnosti (zbog godina starosti, invaliditeta, ozlijede na radu, profesionalne i ostalih bolesti) te radnici kojima nedostaje najviše 5 godina do ispunjenja uvjeta za stjecanje prava na starosnu mirovinu; radnici koji ispunjavaju uvjete za stjecanje prava na starosnu mirovinu za dugogodišnjeg osiguranika; radnici koje ispunjavaju uvjete za stjecanje prava na starosnu mirovinu povoljnijim uvjetima u prijelaznom razdoblju, Poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada uz zadržavanje iznosa plaće koju je ostvario u vrijeme prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Privremena nesposobnost za rad

Članak 106.

Radniku koji je na bolovanju ili je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.
Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o rado sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 107.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalne bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarivanje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 108.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozlijede ili ozlijede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja odnosno oporavka, ovlašteni liječnik odnosno ovlašteno tijelo s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 109.

Radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan je Poslodavcu dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.
Potvrdu iz stavka 1. ovog članka radniku je dužan izdati nadležni liječnik. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 110.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost; smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koji je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
Radi osiguranja takvih poslova, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Članak 111.

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu, radniku iz članka 111. ovog Ugovora ako je poduzeo sve mjere, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugvora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 112.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu u najmanje dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu utvrđenu Zakonom o radu.
Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 113.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, ili je obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik uskrati suglasnost za otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno, a poslodavac nije u mogućnosti ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu uz obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu ali samo na načine i uvjete propisane Zakonom.
U sporu između Poslodavca i radnika, nadležno je mišljenje doktora medicine rada koji može ocijeniti da li su ponuđeni novi poslovi uz izmijenjen ugovor, odgovarajući.
Radnik ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ukoliko je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koji proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

XIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 114.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom. Podatke o izumu iz stavka 1 ovog članaka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
Izum iz stavka 1. ovog članka pripada Poslodavcu a radnik ima pravo na nagradu.
Nagrada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom. Odredbe ovog članka primjenjuju se na odgovarajući način i u slučajevima izuma radnika koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, odnosno u slučaju tehničkog unapređenja.

XIV. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

Članak 115.

Na odnose glede zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, naknade plaće u slučaju ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, prestanka ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, odustanka od ugovorne zabrane natjecanja radnika s poslodavcem i ugovorne kazne neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 116.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Radnik nije odgovoran niti dužan nadoknaditi štetu (samo za onu štetu koja je nastala slučajno, nikako s namjerom) za stvari koje su pokrivene osiguranjem (osiguranje od auto odgovornosti, kasko osiguranje, osiguranje stvari itd.)

Članak 117.

Ako štetu uzrokuju više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 118.

Visina štete utvrđuje se na temelju tržišne vrijednosti stvari na dan nastanka štete. Procjena vrijednosti stvari obavlja se putem neovisnog vještaka.

Članak 119.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosni se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Članak 120.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 godine, a teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.
U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

XVI.POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

Opće radne obveze

Članak 121.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike poslodavca, koji su dužni:
1. poslove i radne zadatke utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima,
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,
4.redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga Ugovora i odlukama poslodavca,
5.raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca,
6. ne napuštati rad bez odobrenja nadležnog voditelja, rukovoditelja, direktora,
7.u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog rukovoditelja, a najkasnije u roku od 3 dana,
8.pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu,
9. ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
10. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
11. ne zloupotrebljavati i ne prekoračivati data ovlaštenja,
12.čuvati poslovnu tajnu,
13. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
14. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

Povrede radnih obveza

Članak 122.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 122. ovoga Ugovora i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa poslodavca. Kršenje radnih obveza predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a osobito, primjerice, u slučajevima: - nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline,

- ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu,
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
- ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
- ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu,
- ako dolazi na posao u pripitom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu,
- krade, vrši prijevare,
- oda tajnu o poslovanju poslodavca,
- obavlja konkurentsku djelatnost,
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini poslodavca,
- ako ne izvijesti poslodavca o okolnostima iz članka 15. ovoga Ugovora,
- ako je prigodom zaključivanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo poslodavca u zabludu i slično.

Zlouporaba službenog položaja

Članak 123.

Zlouporaba službenog položaja obuhvaća:

- Vožnja službenih vozila Društva pod utjecajem alkohola,
- Odbijanje podvrgavanje alkotestu,
- Uznemiravanje radnika zabranjeno ovim ugovorom i Zakonom,
- Krađa alata, materijala sirovina, dokumenta Poslodavca,
- Diskriminacija radnika ili radnice po bilo kojoj osnovi Sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije , ovim ugovorom i drugih Zakona Republike Hrvatske,
- Iznošenje podataka koji se smatraju tajnom od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika,
- Ponašanje radnika ili radnice koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
- Uznemiravanje na poslu radnika od strane drugih radnika ili voditelja/ rukovoditelja/ direktora – mobing.

Drugi razlozi koji su utvrđeni od strane poslodavca, a koji predstavljaju zapreku nastavka radnog odnosa.

XVII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 124.

Načini prestanka ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja ukoliko se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 125.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati: - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu - datum prestanka ugovora o radu. Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 126.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 127.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz).
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 128.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može školovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da školuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 129.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 130.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 131.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 132.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđenim ugovorom.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka.

Članak 133.

Otkaz mora biti u pisanom obliku. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza. Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta,
- rada na pola radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu,
- zbog pojačane njege djeteta,
- dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta sa smetnjama u razvoju prema posebnom propisu,
- privremene nesposobnosti za rad,
- do 6 (šest) mjeseci nakon oporavka od ozljede na radu i profesionalne bolesti te vršenja dužnosti građana u obrani.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok

Članak 134.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesecdana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako.je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Poslodavac i radnik mogu pisanim dogovorom, navesti otkazni rok koji je kraći od navedenih u stavci 1. ovog članka.

Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je do 30 dana ukoliko se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

Članak 135.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće te pravo na izostanak s posla do osam (8) sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 136.

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

Otpremnina

Članak 137.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 138.

U slučaju kad radnik ostvaruje pravo na otpremninu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otpremnina se određuje u iznosu od 1. prosječne bruto plaće Republike Hrvatske za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod Poslodavca. Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 40.000,00Eura.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 139.

Odredbe ovoga Ugovora koje se odnose na otkaz, primjenjuju se ina slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od petnaest dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka.

Raspoređivanje radnika na druge poslove

Članak 140.

Radnik može biti raspoređen na druge poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom, odnosno može mu prestati radni odnos zbog toga što nema potrebno znanje i sposobnosti i ne ostvaruje predviđene rezultate rada na svom radnom mjestu, samo kada se to utvrdi u odgovarajućem postupku uz prethodno pribavljena mišljenja Sindikata.

Rokovi prestanka rada kod poslovno uvjetovanog otkaza

Članak 141.

Radniku za čijim je radom prestala potreba u ustanovi odnosno kod poslodavca, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu rokovi predviđeni Zakonom o radu, od dana uručenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu.

XVIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 142.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu određenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1.ovog članka.

Članak 143.

Rok iz članka 145. ovoga Ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 144.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku. Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio organizacijskoj jedinici koja obavlja poslove upravljanja ljudskim resursima. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca. Smatra se da je dostava izvršena istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 145.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika

Članak 146.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XIX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 147.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima te interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 148.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, radničko vijeće koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog Sindikata ili najmanje 20 posto radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 149.

Na određivanje broja članova radničkog vijeća, postupak provođenja i utvrđivanja rezultata izbora, ovlaštenja, obveze poslodavca prema radničkom vijeću, pravo na suodlučivanje, odnos sa sindikatom, rad i uvjete za rad, sklapanje sporazuma s poslodavcem te raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegovog dlana, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

Članak 150.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, Sindikalni povjerenik ima prava i obveze sukladno odredbama Zakona kojima se uređuje rad radničkog vijeća, kako slijedi:

- pravo na obavješćivanje o važnim pitanjima za gospodarski i socijalni položaj radnika,
- pravo na savjetovanje prije donošenja odluka poslodavca važnih za položaj radnika,
- pravo na suodlučivanje u Zakonom utvrđenim slučajevima,
- pravo na omogućavanje uvjeta za rad,
- pravo rasporeda na poslove na kojima je prethodno radio, nakon prestanka obavljanja poslova u punom radnom vremenu, koje je, sukladno odredbama ovoga Ugovora, obavljao umjesto člana radničkog vijeća,
- obvezu jednakog postupanja prema radnicima - obvezu čuvanja poslovne tajne.

XX. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA, SINDIKALNIH POVJERENIKA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 151.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja koja su utvrđena Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Ugovorom.
Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu RH, konvencijama MOR, Zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 152.

Osnivač se obvezuju na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 153.

Sindikalni povjerenik u ustanovi, odnosno kod poslodavca ne smije biti spriječen ili ometan ako djeluje u skladu sa Zakonom, drugim propisima i ovim Ugovorom.
Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 154.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u ustanovi ili kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine. Pored broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, ustanova odnosno poslodavac dužni su sindikalnom povjereniku, kao i članu regionalnog i republičkog organa sindikata, omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 155.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljan položaj.

Sindikalnog povjerenika kod poslodavca, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njegovom isteku, ne može se:

- otkazati ugovor o radu,
- premjestiti na nepovoljnije radno mjesto,
- utvrditi kao višak zaposlenih.

Članak 156.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

O zauzetim stavovima dužan se u roku od 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva očitovati se Sindikatu.

Članak 157.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, omogućiti neophodan pristup svim radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslodavac je također dužan sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za radnikov gospodarski položaj kao što su prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika najmanje 15 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Članak 158.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri dana.

Članak 159.

Poslodavac je dužan u pismenoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika.

Članak 160.

Sindikalni povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 161.

Sindikalni povjerenik ima i druga prava određena ovim Ugovorom ili Zakonom.

Sindikalni predstavnik dužan se poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 162.

Poslodavac je sindikalnom povjereniku ili članu povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove.

Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke tijekom radnog vremena poslodavca, vodeći pritom računa o tome da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme poslodavca , o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovito poslovanje.

Sindikalni povjerenik ima pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 163.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada sindikalnog povjerenika i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,

- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine, a temeljem pisane izjave člana sindikata,
- obračun drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata.

Članak 164.

U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti, nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Članak 165.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

Članak 166.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalni povjerenik sukladno Zakonu o radu.
Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti Radničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen kod poslodavca, pod uvjetom da je sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast Radničkog vijeća.
Kada zamjenjuje radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog vijeća, ima pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.
Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju Radničkog vijeća, zaključuje s poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i Radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu.

Članak 167.

Kada sindikalni povjerenik odnosno sindikalno vijeće zamjenjuje radničko vijeće, ima pravo uz prethodnu suglasnost sindikata zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga

O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka, sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

XXI. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 168.

Smatra se da je između ugovorenih strana došlo do spora, ako se one ne sporazume o zaključivanju, izmjeni ili dopuni Ugovora, odnosno o drugim prijedlozima za rješavanje spornih situacija.
Za rješavanje sporova između ugovorenih strana koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokrenuti će se postupak mirenja.
Postupak mirenja provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.
Svaka strana u sporu imenuje po jednog člana.

Članak 169.

Postupak mirenja pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorene strane.
Svaki sporazum koji strane postignu, mora biti u pisanom obliku i sastavni je dio ovog Ugovora te ga dopunjuju ili mijenjaju.
Mirenje je uspjelo, ako obje strane prihvate prijedlog sporazum, te tada ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
Mirenje je neuspješno ako bilo koja strana pisano izjavi da mirenje smatra neuspješnim.

Članak 170.

Ugovorne se strane mogu dogovoriti o tome da spor iznesu pred arbitražu.

Članak 171.

Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže posebno će se ugovoriti.

Članak 172.

Troškove mirenja snosi poslodavac.

XXII. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 173.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.
Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene, dopune ili nepoštivanja odredaba ovog Ugovora.
Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog ugovora obvezuju na socijalni mir.
Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj djelatnosti.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 174.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.
Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 175.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Najava štrajka

Članak 176.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka štrajka.
U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom. Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Rukovođenje štrajkom

Članak 177.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U ustanovama koje su uključene u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovima štrajkaškog odbora ne može se narediti da rade za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 178.

Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu, te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena.

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 179.

Na prijedlog Poslodavca i Sindikata, sporazumno se izrađuju i donose Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati, valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Prava sudionika štrajka

Članak180.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovim Ugovorom, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, radnici koji ne žele sudjelovati u štrajku, ne se smiju se na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

XXIII. IZMJENA UGOVORA

Članak 181.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku do 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

XXIV. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 182.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen trenutkom potpisa Poslodavca i Sindikalnog povjerenika.

Članak 183.

Ovaj Ugovor se zaključuje na određeno vrijeme od četiri (4) godine i stupa na snagu danom potpisa.
Stranke će najmanje 6 (šest) mjeseci prije isteka ovog ugovora, pristupiti pregovorima kojima će se odlučivati o produžetku ovog Kolektivnog ugovora aneksom te potrebitim izmjenama pojedinih članaka zbog poboljšanja položaja radnika.

Članak 184.

Istekom 4 (četiri) godine, ovaj Kolektivni ugovor može se produžiti aneksom ugovora potpisanog od strane Poslodavca i Sindikalnog povjerenika. O istome će se obje stranke usuglasiti i potpisati najmanje 2 (dva) mjeseca prije isteka Kolektivnog ugovora i/ ili Aneksa ugovora.

Članak 185.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja primjene ovog Ugovora snosi poslodavac.

Članak 186.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.
Otkazni rok je dva (2) mjeseca od dana dostave pismenog otkaza drugoj strani.

Članak 187.

Ovaj Ugovor objaviti će se na oglasnim pločama Poslodavca.

Članak 188.

Ovaj ugovor zaključuje se u šest (6) istovjetna primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po tri (3) primjerka.

Članak 189.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Za poslodavca:
Direktor

John Ivan Krstičević, dr. vet. med.

Sindikalni povjerenik Čistoća d.o.o. Zadar

Denis Zekanović