

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE USTANOVE ZA ZAPOŠLJAVANJE,
RAD I PROFESIONALNU REHABILITACIJU
OSOBA S INVALIDITETOM

„DES“ SPLIT

Split, studeni 2024. godine

SADRŽAJ

- I TEMELJNE ODREDBE**
- II SKLAPANJE UGOVORA O RADU**
 - 1. Zasnivanje radnog odnosa
 - 2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
 - 3. Probni rad
 - 4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
 - 5. Ugovor o radu na određeno vrijeme
- III PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE
BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA**
- IV STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA**
- V POVREDA RADNIH OBVEZA**
- VI RADNO VRIJEME**
 - 1. Puno radno vrijeme
 - 2. Nepuno radno vrijeme
 - 3. Skraćeno radno vrijeme
 - 4. Prekovremeni rad
 - 5. Preraspodjela radnog vremena
 - 6. Raspored radnog vremena
- VII ODMORI I DOPUSTI**
 - 1. Stanka
 - 2. Dnevni odmor
 - 3. Tjedni odmor
 - 4. Godišnji odmor
 - 5. Plaćeni dopust
 - 6. Neplaćeni dopust
 - 7. Odstutnost s posla
- VIII NOĆNI RAD I RAD U SMJENAMA**
- IX ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I
DOSTOJANSTVA RADNIKA**
 - 1. Zaštita i sigurnost na radu
 - 2. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije
 - 3. Zaštita privatnosti radnika
- X PLAĆE, OSNOVNA PLAĆA, TE DRUGI NOVČANI I
NENOVČANI PRIMICI RADNIKA**
 - 1. Plaće za obavljene radne zadatke
 - 2. Osnovna plaća radnog mjesta
 - 3. Dodaci na osnovnu plaću
 - 4. Primici radnika na temelju radnog odnosa
 - 5. Naknada plaće
 - 6. Rokovi i razdoblja isplate plaće
 - 7. Drugi novčani i nenovčani primici radnika
 - 7.1. Naknada troškova prijevoza
 - 7.2. Dnevnica za službeni put
 - 7.3. Dnevnica za rad na terenu (Terenski dodatak)
 - 7.4. Naknada troškova prehrane
 - 7.5. Preventivni i sistematski liječnički pregled
 - 7.6. Jubilarne nagrade

- 7.7. Solidarne potpore
- 7.8. Prigodne nagrade, darovi i ostale potpore

XI ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

- 1. Privremena nesposobnost za rad
 - 1.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću
 - 1.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove
 - 1.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad
- 2. Trajno smanjena radna sposobnost
 - 2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima
 - 2.2. Otkaz u slučaju smanjenja radne sposobnosti radnika
- 3. Pravo na zadržavanje plaće i bonus na plaću

XII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

XIII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

- 1. Načini prestanka ugovora o radu
- 2. Sporazum o prestanku ugovora o radu
- 3. Otkaz ugovora o radu
 - 3.1. Redoviti otkaz poslodavca
 - 3.2. Redoviti otkaz radnika
 - 3.3. Izvanredni otkaz
 - 3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka
- 4. Otkazni rok
- 5. Otpremnina
- 6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

XV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

XVI NAKNADA ŠTETE

- 1. Odgovornost radnika
- 2. Odgovornost Ustanove
- 3. Zastara potraživanja za naknadu štete

XVII ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA RADA

- 1. Tajnost poslovnih i osobnih podataka
- 2. Odnos prema imovini
- 3. Snimanje
- 4. Mjere kontrole
- 5. Zabrana pušenja
- 6. Pridržavanje mjera zaštite na radu
- 7. Prijava nezgode na radu
- 8. Privatne posjete i privatni razgovori
- 9. Čuvanje alata

XVIII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

XIX DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

XX ŠTRAJK

XXI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Temeljem članka 195. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/2014, 127/2014, 98/2019, 151/2022, 63/2023), **Sindikat radnika Dalmacije - HUS Split**, OIB: 66507453230, Trg Republike 2/IV, zastupan po predsjedniku Jakovu Babiću, **Sindikat turizma i usluga Hrvatske**, OIB:56191126957, Zagreb, Trg Petra Kresimira IV/2, zastupan po predsjedniku Eduardu Andriću, **Sindikat osoba s invaliditetom Hrvatske (URSH)**, OIB: 65687457362, Zagreb, Av. Dubrovnik 5, zastupan po predsjednici Ivani Ilić, **Sindikat grafičara i medija**, OIB: 66174749091, Zagreb, Brešćenskoga 4, zastupan po predsjedniku Dariju Hanzaleku

i

Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom DES, Split, 114. Brigade 14, OIB: 23754648622, koju zastupa ravnatelj Stenko Dell'Orco, te u ime osnivača Grada Splita zastupan po Gradonačelniku Ivici Puljku i Splitsko-dalmatinske županije zastupane po Županu Blaženku Bobanu

sklopili su u Splitu, dana _____ 2024. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA RADNIKE USTANOVE ZA ZAPOS LJAVANJE,
RAD I PROFESIONALNU REHABILITACIJU
OSOBA S INVALIDITETOM**

„DES“ SPLIT

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih stranaka, te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, noćni rad, zaštita zdravlja i privatnosti radnika, plaće, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, izumi i tehnička unapređenja radnika, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje i prava sindikata, prava na štrajk te ostvarivanje ostalih materijalnih prava koja proizlaze iz radnog odnosa.

Odredbe ovog Ugovora odnose se na sve radnike Ustanove za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom DES Split (u daljnjem tekstu: Ustanova).

Članak 2.

Ako se ovim Ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od onih koja su određena općim aktima poslodavca, primjenjivat će se neposredno odredbe ovog Ugovora.

Ako se nekim zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca i sindikate potpisnike ovog Ugovora utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno te odredbe.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuje se na sve radnike Ustanove, bez obzira na to jesu li ili nisu članovi jednog od sindikata potpisnika.

Kolektivni ugovor primjenjuje se na sve osobe koje su u vrijeme njegovog sklapanja bili ili naknadno postali članovi jednog od sindikata potpisnika kao i na sve ostale radnike koji su temeljem ugovora o radu u Ustanovi zasnovali radni odnos na neodređeno i određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom

Članak 4.

Za radnike Ustanove primjenjuju se: ovaj Ugovor, svi zakoni i provedbeni propisi, upute i naputci temeljem kojih osobe s invaliditetom i druge osobe u stanju dodatne i posebne potrebe ostvaruju pravo na dodatnu i posebnu skrb i zaštitu te stručnu podršku i pomoć. Utvrđivanju tih prava pored ovog Ugovora i općih i posebnih propisa, imaju važnost i deklaracije, konvencije, povelje i preporuke usvojene na europskoj i međunarodnoj razini, koje je prihvatila i ratificirala Republika Hrvatska

Članak 5.

Radnici - osobe s invaliditetom imaju ista prava kao i svi ostali radnici, a k tomu još i pravo na uvažavanje njihovih dodatnih i posebnih potreba, isto tako i dužnosti, odgovornosti i obvezu da svojim aktivnostima i radom pridonese svojoj sigurnijoj i boljoj radnoj i socijalnoj poziciji. Posebni propisi i ovaj Ugovor osiguravaju im pravo na puno sudjelovanje, što im omogućava, da unatoč invaliditetu mogu ostvarivati, kako pravo na rad i zaposlenje, tako i na participaciju u odlučivanju te izradi programa koji se tiču profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom te pravo na smanjenju radnu učinkovitost.

Članak 6.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno prema svojim radnim i stručnim sposobnostima, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu obvezno u pisanom obliku.

Osobe s invaliditetom imaju prednost pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima u Ustanovi, pri čemu su dužne pozvati se na to pravo u prijavi odnosno ponudi na javni natječaj ili oglas, te priložiti sve dokaze o ispunjavanju traženih uvjeta, kao i dokaz o invaliditetu.

Prioritet iz stavka 2. ovog članka ne odnosi se na radna mjesta s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju, te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojim se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme, te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu, te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodacima, te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima prava
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren

Članak 9.

U slučaju premještanja radnika na druge poslove, odnosno drugo mjesto rada, radniku će se predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Prije donošenja odluke poslodavac se mora s Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Članak 10.

U slučaju nastupanja izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, dok te okolnosti traju, privremeno obavljati druge poslove bez obzira na stupanj stručne spreme koji je propisan za obavljanje tih poslova.

Izvanrednim okolnostima iz prethodnog stavka smatraju se osobito: viša sila, zamjena nenazočnog odnosno odsutnog radnika, privremeno povećanje odnosno smanjenje opsega rada, zastoj u obavljanju određenih poslova, kvar na sredstvu rada i slično.

Za obavljanje drugih poslova iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od dva (2) mjeseca, potreban je pisani pristanak radnika.

U slučajevima privremenog premještanja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo zadržati ugovorenu plaću ukoliko je povoljnija za radnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest (15) godina života, te zadovoljava uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Zakonom, drugim propisom, odnosno ovim Ugovorom.

Osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti u Ustanovi.

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac će obavezno uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Utvrđivanje radne i zdravstvene sposobnosti na zahtjev poslodavca smatra se posebnim uvjetom za sklapanje ugovora o radu.

Invaliditet, smanjena radna sposobnost i ograničenja zdravstvenih sposobnosti utvrđenih od strane državnog tijela ili zdravstvene ustanove ne predstavlja prepreku za zasnivanje radnog odnosa.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga 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 doticaj.

3. Probni rad

Članak 13.

Probni rad poslodavac utvrđuje kako bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad prema odluci poslodavca, s time da ne može trajati duže od šest (6) mjeseci.

Iznimno, probni rad može trajati duže od 6 mjeseci ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenjem roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenju prava na plaćeni dopust, uz uvjet da je takva mogućnost ugovorena ugovorom o radu sklopljenim između radnika i poslodavca.

U slučaju gore navedenom, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, ali ne duže od 6 mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koje radnik obavlja.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog roka.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana, a za radnika osobu s invaliditetom, otkazni rok se dodatno uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

U slučaju teže povrede radne obveze, poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Probni rad radnika prati mentor, a ocjenjuje komisija od 3 člana koju imenuje ravnatelj.

Članovi komisije ne mogu imati nižu stručnu spremu osposobljenosti od radnika na probnom radu.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri (3) godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika, te
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri (3) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz prethodnog stavka ovog članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri (3) mjeseca.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije te
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Članak 16.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

III PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSoblJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 17.

Prispravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala. Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja poslodavca postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoji potreba za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 70% plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz prethodnog stavka ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 18.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- | | | |
|--|----|------------|
| • pripravnik VSS i njoj izjednačene stručne spreme | do | 12 mjeseci |
| • pripravnik VŠS i njoj izjednačene stručne spreme | do | 9 mjeseci |
| • pripravnik SSS i njoj izjednačene stručne spreme | do | 6 mjeseci |

Članak 19.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi ravnatelj, ako program nije propisan drugim aktom.

Pod nadzorom mentora pripravnik se osposobljava za samostalan rad.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Članak 20.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaze pred ispitnom komisijom od 3 člana, odnosno pred drugim nadležnim tijelom ako je to propisano posebnim propisom. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.

Članove ispitne komisije imenuje ravnatelj, a isti moraju imati najmanje istu vrstu i stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Polaganju stručnog ispita pripravnika stalno moraju nazočiti sva 3 člana ispitne komisije, a odluka o tome je li pripravnik položio stručni ispit donosi se većinom glasova ispitne komisije.

Pripravniku koje ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

IV STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA

Članak 21.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u pravilnike i ostale opće akte Ustanove, kao i Kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određenim ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 22.

Prije stupanja na rad, radnik se pobliže upozna s poslovima koje treba obavljati, opasnostima posla, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obavezama iz radnog odnosa te s mjerama sigurnosti i zaštite na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

Članak 23.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama ovlaštenih radnika Ustanove, u skladu s prirodom i vrstom rada.

Obaveza je nadređenih radnika da vode brigu o radnicima čiji su rad ovlašteni i dužni nadzirati, da su upoznati s njihovim zaduženjima i eventualnim ograničenjima, te da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

V POVREDA RADNIH OBAVEZA

Članak 24.

Radnik/rukovoditelj koji svojom krivnjom ne obavlja poslove na način utvrđen člankom 23. ovog Ugovora, čini povredu radne obveze.

Članak 25.

Osobito teškom povredom obaveza iz radnog odnosa, zbog kojih se može dati otkaz ugovora o radu smatra se:

- svjesno i/ili namjerno neispunjavanje obveze iz ugovora o radu,
- odbijanje ispunjavanja radnog zadatka ili naloga rukovoditelja,
- učestalo kršenje pravila rada i mjera zaštite na radu,
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda,
- nepoduzimanje i nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu, zbog čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja jedne ili više osoba, ili bi takva posljedica mogla nastupiti,
- zloupotreba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja,
- unošenje i uzimanje alkohola i drugih opojnih sredstava prije i za vrijeme rada,
- raspolaganje sredstvima Ustanove protivno Zakonu, drugom propisu ili općem aktu,
- konkurencija radnika poslodavcu protivno zakonu (nelojalna konkurencija),
- krađa alata, proizvoda, sirovina i druge imovine poslodavca, te dokumenata poslodavca tj. Ustanove,
- krivotvorenje odluka i druge dokumentacije,
- odobrenje korištenja sredstava za rad koja nisu u ispravnom stanju, zbog čega je nastupila ili može nastupiti smrt ili oštećenje zdravlja jedne ili više osoba, ili je nastala ili može nastati veća šteta za Ustanovu,
- odavanje poslovne, profesionalne ili druge tajne utvrđene Zakonom ili općim aktom,
- izazivanje nereda ili tuče za vrijeme rada,
- neopravdano izostajanje s posla,
- učestalo kašnjenje na posao,
- učestala neodobrena napuštanja Ustanove za vrijeme radnog vremena i/ili prije završetka radnog vremena,
- nanošenje štete ugledu Ustanove i njezinih radnika iznošenjem neistinitih podataka o poslovanju Ustanove kojima se Ustanovi ili njezinim radnicima može nanijeti materijalna ili nematerijalna šteta,
- odbijanje radnika da pristupi obveznom liječničkom pregledu radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova na koji radnika upućuje poslodavac,
- davanje neistinitih podataka o stvarnom mjestu stanovanja radnika, radi isplate više naknade troškova prijevoza,
- povreda radne obveze koja u isto vrijeme predstavlja prekršaj ili kazneno djelo.

Članak 26.

Prijavu protiv pojedinog radnika ili više radnika zbog povrede radne obveze mogu podnijeti svi radnici Ustanove koji o povredi radne obveze imaju saznanja.

Prijava iz stavka 1. ovog članka podnosi se u pisanom obliku ravnatelju. U slučaju teže povrede radne obveze ravnatelj imenuje komisiju.

Ravnatelj može imenovati komisiju od tri (3) člana kojoj će proslijediti prijavu. U tom slučaju jedan član komisije mora biti radnik imenovan od strane radničkog vijeća.

Imenovana komisija dužna je prijavljenom radniku ili radnicima omogućiti iznošenje obrane, i to u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik. Radi utvrđivanja činjeničnog stanja, komisija je dužna saslušati ili uzeti izjave svjedoka ako su navedeni u prijavi ili izjavi, a može obaviti očevid na njihovim radnim mjestima ili drugim mjestima gdje je povreda radne obveze nastala.

O utvrđenom činjeničnom stanju komisija sastavlja zapisnik koji se dostavlja ravnatelju i koji donosi konačnu odluku o prijavi.

VI RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) radnih dana od ponedjeljka do petka, a za radnike RJ Prehrana, na šest (6) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Članak 28.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:

- vrijeme rada na poslovima određenim rasporedom rada,
- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove,
- vrijeme provedeno u pripremi - rezervi,
- vrijeme odmora u tijeku rada u trajanju od 30 minuta, a ne može se koristiti na početku ili na kraju radnog vremena,
- vrijeme prekida rada do jednog sata uzrokovano višom silom.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod poslodavca proveo duže od šest (6) mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Članak 30.

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

Članak 31.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora 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.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Članak 33.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sukladno prethodnom članku ovog Ugovora sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 34.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema članku 32. ovog Ugovora ne mogu ta prava prenijeti ako se zaposle kod drugog poslodavca na takvim poslovima, niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. Prekovremeni rad

Članak 35.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe (npr. radi zamjene neplanirano odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju, hitne narudžbe, rad čuvara i drugi slični poslovi o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine).

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od stoosamdeset (180) sati godišnje.

Članak 36.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obavezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije dva (2) dana unaprijed, iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu te zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 37.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti,
- profesionalne nesposobnosti za rad ili štetnih utjecaja uvjeta rada,
- maloljetnom radniku,
- noćnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi trudnica, roditelj djeteta do osam (8) godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u dodatnom radu ako mu je Ustanova matični poslodavac te radnik koji radi s polovicom radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama.

Pisana izjava o pristanku na prekovremeni rad nije potrebna u slučaju više sile.
Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se poslodavcu.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 38.

Ako narav posla to zahtijeva, zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu odnosno povećanja obima posla u određenom vremenu, prirode određenih poslova i sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 39.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno uključujući i prekovremeni rad, odnosno 56 sati tjedno uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam (8) godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

O odluci o preraspodjeli radnog vremena poslodavac mora obavijestiti sindikalnog povjerenika i radničko vijeće.

6. Raspored radnog vremena

Članak 40.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet (5) radnih dana - od ponedjeljka do petka, osim za radnike RJ Prehrane kojima je tjedno radno vrijeme raspoređeno na šest (6) radnih dana - od ponedjeljka do subote.

Iznimno u slučaju potrebe poslovanja, radnicima RJ Prehrane tjedno radno vrijeme može se rasporediti na način da određena grupa radnika jedan tjedan radi 5 radnih dana - od ponedjeljka do petka, a drugi tjedan 6 radnih dana - od ponedjeljka do subote.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj svojom pisanom odlukom, kao i za svaki budući novi proizvodni odjel ako se bude formirao u budućnosti.

Članak 41.

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

Članak 42.

Rad u smjenama poslodavac uvodi u slučaju da se u proizvodnji pojavi potreba za segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju.

U slučaju potrebe za smjenskim radom, kao rad u prvoj smjeni podrazumijeva se rad od 6 do 14 sati, rad u drugoj smjeni rad od 14 do 22 sata, a kao rad u trećoj smjeni od 22 sata pa do 6 sati idućeg dana (noćni rad).

U slučaju smjenskog rada, poslodavac je dužan dati prioritet pri odabiru smjena radnicima s maloljetnom djecom, težim bolestima u obitelji i ukoliko su oboje zaposleni u Ustanovi.

Članak 43.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

O odluci iz stavka 1. ovog članka ravnatelj će se savjetovati za Radničkim vijećem, a ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom imenovanim od strane svih sindikata.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavješćuje sedam (7) dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada sukladno članku 36. ovog Ugovora.

VII ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakog dana pravo na stanku od trideset (30) minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj Odlukom o rasporedu radnog vremena uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

2. Dnevni odmor

Članak 45.

Između dva uzastopna radna dana, radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva (2) tjedna, o čemu će odluku donijeti ravnatelj.

Subota i nedjelja su u pravilu dani tjednog odmora, osim za radnike RJ Prehrana.

Po potrebi posla ravnatelj može svojom odlukom odrediti da se radi i subotom, što sve ovisi o preraspodjeli radnog vremena.

4. Godišnji odmor

Članak 47.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna. Maloljetni radnik, radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja i osobe s invaliditetom, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet (5) tjedana.

Članak 48.

Radnicima kojima su subota i nedjelja dani tjednog odmora, u dane godišnjeg odmora ne računavaju se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik (bolovanje) te dani plaćenog dopusta.

Radnicima kojima je samo nedjelja dan tjednog odmora, tj. radnicima RJ Prehrana, u dane godišnjeg odmora ne računavaju se nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik (bolovanje) te dani plaćenog dopusta.

Iznimno od odredbe stavka 1. i 2. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računava se i taj dan.

Članak 49.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi: dužine radnog staža, složenosti poslova, uvjeta rada, zdravstvenog stanja radnika, statusa roditelja - majčinstvo/roditeljstvo, a sve sukladno daljnjim odredbama ovog Ugovora.

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

Članak 50.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz članka 47. ovog Ugovora dodaje se broj radnih dana koji se računavaju u godišnji odmor radnika prema sljedećim mjerilima:

1. DUŽINA RADNOG STAŽA

- za svakih pet (5) navršenih godina radnog staža radnika 3 dana

2. SLOŽENOST POSLOVA

- ravnatelj Ustanove, rukovoditelji/voditelji sektora, službi i radnih jedinica, organizator proizvodnje i voditelj odjela 5 dana

- radnici na radnim mjestima od IV do VII stupnja stručne spreme i njima izjednačene stručne spreme 4 dana
- ostali radnici 3 dana

Prava po pojedinim alinejama se isključuju.

3. UVJETI RADA

- radnici u proizvodnji 2 dana
- radnici izvan proizvodnje 1 dan
- radnici u RJ Prehrana 6 dana

Prava po pojedinim alinejama se isključuju.

4. ZDRAVSTVENO STANJE RADNIKA

- radnicima kojima je rješenjem nadležnog organa utvrđen status osobe s invaliditetom 3 dana

5. MAJČINSTVO / RODITELJSTVO

- radnica-majka i roditelj za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od trideset (30) radnih dana, osim kada se radi o radniku starijem od 60 godina ili radniku - osobi s invaliditetom kod kojeg je utvrđeno tjelesno oštećenje veće od 60%, kada godišnji odmor može trajati najviše tridesetpet (35) radnih dana.

Iznimno, radnicima kojima je samo nedjelja dan tjednog odmora, tj. radnicima RJ Prehrana, sukladno mjerilima iz prethodnog stavka ovog članka, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od tridesetčetiri (34) radna dana, odnosno radnicima starijim od 60 godina i radniku - osobi s invaliditetom kod kojeg je utvrđeno tjelesno oštećenje veće od 60%, kada godišnji odmor može trajati najviše tridesetdevet (39) radnih dana.

Članak 51.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uz savjetovanje s Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Dva (2) puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje jedan dan prije njegovog korištenja.

Članak 52.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovog članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora iz članka 50. ovog Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Ako je poslodavac navedenom radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Ako radnik odlazi u mirovinu po bilo kojoj osnovi, tj. po sili zakona ili na osobni zahtjev zbog ispunjenja uvjeta za mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 53.

Ako radnik koristiti godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva (2) tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s 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.

Članak 54.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 55.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam (7) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka, brata ili sestre 5 radnih dana
- smrti djeda i bake, te roditelja, sestre ili brata supružnika 3 radna dana
- selidba na udaljenost veću od 50 km 3 radna dana
- selidba na udaljenost do 50 km 2 radna dana
- teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta 5 radnih dana
- nastup na kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana
- elementarna nepogoda i viša sila odluka poslodavca
- terapijsko liječenje teške bolesti radnika 5 radnih dana
- aktivno sudjelovanje u radnim tijelima udruga osoba s invaliditetom 2 radna dana

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

Radnik je dužan priložiti, uz zahtjev, dokumentaciju koja potvrđuje osnovanost za donošenje odluke o dopustu uz naknadu plaće. Neutemeljene i nepotpune zahtjeve poslodavac nije dužan uzeti u razmatranje, a o čemu će pisano obavijestiti radnika.

Članak 56.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva (2) uzastopna slobodna radna dana za svako davanje krvi. Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Vrijeme korištenja slobodnih dana iz stavka 1. ovog članka određuju rukovoditelji sektora ili voditelji Službi i RJ u kojoj radnik radi, sukladno potrebama radnika i procesa rada, u roku od 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

Radnici - zastupnici u tijelima regionalne (područne) uprave te lokalne i mjesne samouprave imaju pravo na slobodne dane u dane sazivanja sjednica tijela lokalne samouprave čiji su član, a odluku o tome donosi ravnatelj.

Slobodni dani računaju se kao da su radnici na radu glede prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 57.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset (10) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- školovanje-usavršavanje i osposobljavanje u struci do 7 radnih dana
- osposobljavanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada do 7 radnih dana

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do deset (10) radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još petnaest (15) radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 58.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 59.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 55. ovog Ugovora donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, ravnatelj.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 57. ovog Ugovora, temeljem zahtjeva radnika, na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, odnosno na zahtjev radničkog vijeća ili sindikata, donosi ravnatelj.

Članak 60.

Plaćeni dopust iz članka 55. ovog Ugovora može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku i određen.

Članak 61.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

6. Neplaćeni dopust

Članak 62.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do trideset (30) dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan, da to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, te da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ovaj dopust može se radniku odobriti osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji,

liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i slično.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti i u trajanju dužem od trideset (30) dana.

Odluku o odobrenju korištenja neplaćenog dopusta, te trajanju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj Ustanove.

Članak 63.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet (5) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovog članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

7. Odsutnost s posla

Članak 64.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan (1) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VIII NOĆNI RAD I RAD U SMJENAMA

Članak 65.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana.

Iznimno od stavka 1. ovog članka za radnika - osobu s invaliditetom, rad kojeg obavlja u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 sati tijekom svakih 24 sata.

Članak 66.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici i samohranom roditelju.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

Članak 67.

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

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.

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

Članak 68.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Noćnom radniku, Poslodavac je dužan prije početka tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s Pravilnikom koji donosi ministar, a koji propisuje sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda noćnih radnika.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovog članka snosi poslodavac.

IX ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 69.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a napose: održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu te ih prilagođavati promjenama okolnosti, i osobama s invaliditetom, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 70.

Izbor i imenovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu (u daljnjem tekstu: Povjerenik), kao i njihov broj, obavlja se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja radničkog vijeća.

Članak 71.

Poslodavac je dužan Povjereniku osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave, a koje se odnose na zaštitu na radu.

Članak 72.

Povjerenik koji postupa sukladno svojim ovlastima, zaštićen je od postupaka poslodavca utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu, i ima pravo na tri (3) sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu, uz naknadu plaće kao da je radio.

Članak 73.

Ako Povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima), radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od utvrđenog vremena, ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 74.

Povjerenik ima pravo na izostanak s posla radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam (7) dana tijekom kalendarske godine.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja izostanka s rada iz stavka 1. ovog članka smatraju se vremenom provedenim na radu.

2. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 75.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito direktno ili indirektno dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonom.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i ostalih osoba s kojima radnik redovito ili povremeno dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigurava uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 76.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boji kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje je teža povreda radne obveze koja za posljedicu može imati i otkaz ugovora o radu.

Radnik koji smatra da je prema njemu postupljeno protivno odredbi stavka 1. i 2. ima pravo uložiti pritužbu ravnatelju ili osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno ili preko radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika najkasnije u roku od osam (8) dana od dana kada je bio izložen takvom postupanju.

Članak 77.

Ravnatelj je dužan imenovati dvije (2) osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: Ovlaštene osobe)

U postupku ispitivanja sudjelovat će jedan predstavnik radnika imenovan od strane radničkog vijeća.

U roku od 8 dana od dostave pisane pritužbe, ravnatelj ili ovlaštena osoba, zajedno sa predstavnikom radnika i sindikalnim povjerenikom dužni su ispitati dostavljenu pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.

Članak 78.

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

Članak 79.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik 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 (8) dana od dana prekida rada.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 80.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Članak 81.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, i to sljedeće podatke:

- za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka,
- o stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim zvanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu i sl.,
- zdravstvenom stanju i utvrđenoj vrsti i stupnju invaliditeta,
- ugovorenoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem,
- podatke vezane za zaštitu majčinstva i roditeljstva,
- adresa prebivališta, odnosno boravišta.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave potrebite podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 82.

Poslodavac će posebno imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika u skladu sa zakonom.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

X PLAĆE, OSNOVNA PLAĆA, TE DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 83.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovog članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama, odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Plaća iz stavka 1. ovog članka sastoji se od:

1. osnovne, odnosno ugovorene plaće,
2. dodataka i
3. ostalih primitaka.

Dodatak i ostali primici su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, Kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovoru o radu, razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.), a koje radnik ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnog staža i sl.), odnosno koje radnik ostvaruje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini, ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Poslodavac je dužan dodatke i ostale primitke obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću (u visini i na način određenima Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu), pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%, s tim da ova povećana plaća ne smije biti obračunata na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

Plaća iz stavka 1. ovog članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz prethodnog stavka ovog članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu, a osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Članak 84.

Radnik mora biti unaprijed upoznat sa kriterijima i mjerilima za određivanje dodataka iz prethodnog članka, a koje radnik ostvaruje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija, nagrade za radne rezultate radnika i sl.).

O isplaćenim stimulacijama i nagradama, poslodavac je dužan pisano obavijestiti radničko vijeće ili sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća kroz kvartalna redovna izvješća u vidu broja nagrađenih radnika navodeći iz koje su organizacijske jedinice.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 85.

Osnovna plaća radnog mjesta, na kojemu radnik radi, umnožak je broja bodova (koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta) i vrijednosti jednog boda.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka ne može biti manja od zakonom propisane minimalne plaće pri čemu se usklađivanje s minimalnom plaćom vrši isključivo povećanjem vrijednosti jednog boda i to proporcionalno relativnom povećanju minimalne plaće.

Usklađivanjem s minimalnom plaćom odnosno povećanjem vrijednosti jednog boda povećava se osnovna plaća svim radnicima ovisno o broju bodova (koeficijentu složenosti poslova) za svako radno mjesto.

Članak 86.

Broj bodova (koeficijent složenosti poslova) za svako radno mjesto utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se na način da se iskazani bodovi za svako radno mjesto (odnosno koeficijent složenosti poslova radnog mjesta) radnika, koji su navedeni u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, množi sa vrijednosti jednog boda.

Polazna vrijednost visine boda je ona koja je zatečena u trenutku potpisivanja Kolektivnog ugovora i ne može se smanjivati bez pisane suglasnosti sindikata, potpisnika ovog Ugovora.

Članak 87.

Na dan sklapanja ovog Ugovora, vrijednost jednog boda iznosi 0,22704 eura i ne može se smanjivati bez pisane suglasnosti sindikata, potpisnika ovog Ugovora.

3. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 88.

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

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se osnovna plaća pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Članak 89.

Radnik koji radi prekovremeno ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50% osnovne cijene sata svog radnog mjesta, a koja proizlazi iz njegove osnovne plaće.

Uz pisani pristanak radnika prekovremeni sati mogu se pretvoriti u slobodne dane gdje jedan (1) sat prekovremenog rada vrijedi 1,5 sat slobodnih sati.

Poslodavac je dužan isplatiti prekovremeni rad na prvom sljedećem mjesečnom obračunu plaće.

Članak 90.

Radnik koji radi noću od 22 sata do 6 sati sljedećeg dana, odnosno radnik - osoba s invaliditetom koji radi noću od 20 sati do 6 sati sljedećeg dana, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 50% osnovne cijene sata svog radnog mjesta, a koja proizlazi iz njegove osnovne plaće.

Članak 91.

Za dane blagdana, državnih praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom, te nedjeljom, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata svog radnog mjesta uvećanoj za 100%, a koja proizlazi iz njegove osnovne plaće.

Članak 92.

Prava na dodatke na osnovnu plaću iz članka 89., 90. i 91. međusobno se ne isključuju, već se zbrajaju.

4. Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 93.

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica, uskrsnica i sl.) te
2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška (troškovi prijevoza, troškovi prehrane i sl.).

Primici iz stavka 1. ovog članka, u smislu odredbi Zakona o radu, ne smatraju se plaćom iz stavka 1. članka 83. ovog Ugovora.

5. Naknada plaće

Članak 94.

Za razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Naknada plaće je naknada plaće u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak naknade plaće je trošak naknade plaće iz prethodnog stavka ovog članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Članak 95.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- slobodnih dana,
- blagdana, državnih praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku,
- prestanka rada bez krivnje radnika ili drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran

Naknada plaće obračunava se u visini plaće kao da radnik radi. Iznimno, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, a prekid rada traje dulje od mjesec dana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u zadnja 3 mjeseca, koja su prethodila prekidu rada.

Članak 96.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio za vrijeme, odnosno dane i sate zbog:

- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika,
- obnašanja dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu,
- obavljanja poslova radničkog vijeća.

Članak 97.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 98.

U slučaju izostanka radnika s posla zbog privremene nesposobnosti/spriječivosti za rad (nastavno: bolovanje), radniku pripada naknada plaće u visini od 80% osnovice za naknadu, odnosno od njegove prosječno isplaćene neto plaće ostvarene u zadnjih šest (6) mjeseci prije mjeseca u kojem je počeo s bolovanjem, neovisno o tome na čiji se teret isplaćuje, a sve sukladno obračunu propisanom Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

U slučaju bolovanja radnika zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100% njegove plaće ostvarene u zadnjih šest (6) mjeseci prije nego je počeo s bolovanjem, i to samo nakon što mu je pravo na naknadu u toj visini odobrio Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

6. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 99.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku i u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću, naknadu plaće i ostale primitke za prethodni mjesec najkasnije do 15-og dana u idućem mjesecu, i to u bruto iznosu.

Članak 100.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Ako poslodavac u roku iz članka 99. ovog Ugovora radniku ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:

- obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,
- obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovog članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s odredbama Zakona o radu, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 3. ovog članka su ovršne isprave.

Članak 101.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

7. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

7.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 102.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, a uvjete za ostvarivanje ovog prava, te visinu ove naknade utvrđuje poslodavac svojom posebnom odlukom.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se ukoliko je radnik u jednom mjesecu proveo najmanje jedan (1) radni dan na poslu.

Radniku se trošak prijevoza isplaćuje u novcu i to u visini cijene pokazne karte prema mjestu njegovog stvarnog stanovanja.

7.2. Dnevnica za službeni put

Članak 103.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja i to u maksimalnom iznosu neoporezivih primitaka sukladno važećim poreznim propisima, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo koji se

korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

Radnik je dužan u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta, ispostaviti poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlju za putovanje u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12, radniku se priznaje pola dnevnice. Također radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

7.3. Dnevnicu za rad na terenu (Terenski dodatak)

Članak 104.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za poslodavca izvan sjedišta poslodavca, a koje je udaljeno najmanje 30 km od radnog mjesta, poslodavac će mu isplatiti dodatak za rad i boravak na terenu u zemlji i to u maksimalnom iznosu neoporezivih primitaka sukladno važećim poreznim propisima.

Za rad i boravak na terenu u inozemstvu, poslodavac će isplatiti radniku terenski dodatak u maksimalnom iznosu neoporezivih primitaka sukladno važećim poreznim propisima i to u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Članak 105.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjiti će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

Članak 106.

Dnevnice za službeni put i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7.4. Naknada troškova prehrane

Članak 107.

Ugovorne stranke suglasne su da će nakon mišljenja Ministarstva financija RH o načinu financiranja toplog obroka Ustanovi DES ponovno otvoriti pregovore oko isplate istog u roku od 60 dana, a sklopljeni aneks po toj osnovi smatrat će se sastavnim dijelom ovog Ugovora.

7.5. Preventivni i sistematski liječnički pregled

Članak 108.

Poslodavac je obavezan svake druge godine na svoj trošak organizirati provođenje preventivnih i sistematskih liječničkih pregleda za sve radnike.

7.6. Jubilarne nagrade

Članak 109.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada za neprekidan rad u Ustanovi u visini maksimalnog iznosa neoporezivih primitaka sukladno važećim poreznim propisima. U trenutku potpisivanja ovog Ugovora visine jubilarnih nagrada iznose

kako slijedi, za navršenih:

- 10 godina radnog staža 280 eura
- 15 godina radnog staža 336 eura
- 20 godina radnog staža 392 eura
- 25 godina radnog staža 448 eura
- 30 godina radnog staža 504 eura
- 35 godina radnog staža 560 eura
- 40 godina radnog staža 672 eura
- svakih narednih 5 godina 672 eura

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom sljedećeg mjeseca nakon ostvarenog prava na jubilaru nagradu.

7.7. Solidarne potpore

Članak 110.

Radnik, odnosno njegova uža obitelj će ostvariti pravo na isplatu solidarne potpore u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika 2.000 eura
- smrti supružnika, djece ili roditelja 560 eura
- potpora za novorođenče 560 eura
- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana (jednom godišnje), izuzev u slučaju 100%-tnog bolovanja radnika kada se ova potpora ne isplaćuje 350 eura
- pomoć kod nabave prijeko potrebnih pomagala prema mišljenju nadležnog liječnika specijaliste, i to:
 - ortopedske obuće svake 3 godine odluka Poslodavca
 - naočala za vid svake 3 godine do 165 eura
 - popravak slušnog aparata jednom u 3 godine do 165 eurasve po, od strane radnika dostavljenog predračuna, direktnom uplatom poslodavca pravnoj ili fizičkoj osobi kod koje radnik nabavlja pomagala
- kupnja prijeko potrebnih lijekova za liječenje ili sprječavanje bolesti, koji se ne nalaze na listi osnovnih i dopunskih lijekova HZZO-a, a na temelju mišljenja nadležnog liječnika, preporuke bolničkih zdravstvenih ustanova ili liječnika specijalista (godišnje) 500 eura
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode odluka Poslodavca

U slučaju smrti radnika, navedena solidarna potpora će se isplatiti onom članu uže obitelji s kojim je umrla radnik živio, uz uvjet da isti dostavi poslodavcu račune o plaćenom pogrebu umrlog radnika.

Članovi uže obitelji obitelji utvrđeni su odredbom Zakona o radu.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije uz pisani zahtjev radnika, odnosno člana njegove uže obitelji.

7.8. Prigodne nagrade, darovi i ostale potpore

Članak 111.

Poslodavac se tijekom jedne godine obvezuje isplatiti radnicima prigodne nagrade i darove navedene u daljnjem tekstu ovog članka, i to kako slijedi:

1. povodom dana Sv. Nikole (tj. 06.12. tekuće godine), radniku- roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i djeteta koje je navršilo ili će navršiti 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u novcu

- u maksimalnom iznosu neoporezivog primitka sukladno važećim poreznim propisima, a isplatit će se najkasnije do 15. prosinca tekuće godine
2. za korištenje godišnjeg odmora radniku će se isplatiti regres u maksimalnom iznosu neoporezivog primitka sukladno važećim poreznim propisima i to prije korištenja godišnjeg odmora,
 3. svim radnicima koji se na Božić zateknu u radnom odnosu u Ustanovi, pripast će božićnica u maksimalnom iznosu neoporezivog primitka sukladno važećim poreznim propisima, a isplatit će se najkasnije do 23. prosinca tekuće godine
 4. svim radnicima koji se na Uskrs zateknu u radnom odnosu u Ustanovi, pripast će Uskrsnica u maksimalnom iznosu neoporezivog primitka sukladno važećim poreznim propisima, a isplatit će se najkasnije do odlaska na uskršnje praznike

Prigodne nagrade iz prethodnog stavka, točke 2., 3. i 4., isplaćuju se u omjeru 20:30:50 (uskrsnica, regres, božićnica), a u odnosu na ukupni godišnji maksimalni iznos neoporezivog primitka sukladno važećim poreznim propisima.

Članak 112.

Poslodavac će kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja uz osigurano pokriće od 0-24 sata.

Članak 113.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u visini maksimalnog iznosa neoporezivog primitka sukladno važećim poreznim propisima.

XI ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Privremena nesposobnost za rad

1.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 114.

Dok je radnik, koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

1.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 115.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba ili tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako su poslovi na kojima je do tada radio ukinuti.

1.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 116.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Potvrdu iz stavka 1. ovog članka dužan je radniku izdati ovlaštenu 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 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

- 2. Trajno smanjena radna sposobnost**
- 2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

Članak 117.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti - profesionalne nesposobnosti za rad, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje posla 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.

- 2.2. Otkaz u slučaju smanjenja radne sposobnosti radnika**

Članak 118.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi, u skladu s posebnim propisima, da 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, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku sklapanje Ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, 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 što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće dat će poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz prethodnih stavaka ovog članka, osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj sposobnosti, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovog članka odgovarajući.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovog članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

- 3. Pravo na zadržavanje plaće i bonus na plaću**

Članak 119.

Radnik sa navršениh 60 godina života zadržava najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se ostvarile navedene okolnosti do odlaska u mirovinu.

Radniku kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje jedna (1) godina ili manje radnog staža, ostvaruje bonus na plaću u visini od 10% do zadnjeg radnog dana prije odlaska u mirovinu, a sve na temelju prethodne pisane obavijesti radnika upućenoj poslodavcu o namjeravanom odlasku u starosnu mirovinu.

Ukoliko radnik, nakon stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu najavljenu prethodnom pisanom obavijesti o namjeravanom odlasku u starosnu mirovinu iz stavka 2. ovog članka, ostane raditi u Ustanovi, kao i u slučaju ako radnik nakon 65 godine i ostane raditi u Ustanovi, ne ostvaruje prava iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka.

XII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 120.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka 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 nadoknadu.

Nadoknada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

XIII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 121.

Na odredbe zakonske zabrane natjecanja, ugovorne zabrane natjecanja, naknade plaće u slučaju ugovorne zabrane natjecanja, prestanka ugovorne zabrane natjecanja, odustajanja od ugovorne zabrane natjecanja i ugovorne kazne neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 122.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog Suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 123.

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 sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu,
- visinu otpremnine (pod uvjetom da se ista ugovara).

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 124.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 125.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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 126.

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest (6) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 127.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 128.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 129.

Poslodavac i radnik imaju opravdan razlog otkazati ugovor o radu sklopljen 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 130.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, Kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 131.

Otkaz mora imati pisani oblik.

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 i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 132.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za 1 mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je trideset (30) dana.

Iznimno, od stavka 1. ovog članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 133.

Najmanje trajanje otkaznih rokova, navedenih u članku 132. ovog Ugovora, dodatno se uvećava za jedan (1) mjesec za radnika - osobu s invaliditetom, osim ako je otkaz skrivio taj radnik.

Članak 134.

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

Članak 135.

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.

5. Otpremnina

Članak 136.

Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika ili osim ako radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Članak 137.

U slučajevima poslovno uvjetovanog otkaza i osobno uvjetovanog otkaza, radnik ima pravo na otpremninu u maksimalnom iznosu od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, a najviše deset (10) plaća.

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

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 138.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim Sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, koji ne smije biti kraći od osam (8) dana.

XV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 139.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijedeno 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 (15) 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 140.

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

Članak 141.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći, sukladno odredbama ovog Ugovora.

Članak 142.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u poslovnoj zgradi Ustanove, uz naznaku datuma uručenja i potpisom radnika na primjerku odluke koji ostaje poslodavcu ili internoj dostavnoj knjizi.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte - preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu stanovanja koju je prijavio Kadrovskoj službi poslodavca ili na adresu iz osobne iskaznice. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

U slučaju odbijanja prijema ili netočne adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od 8 dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču (odluka mora imati datum oglašavanja i skidanja), a koja odluka mora biti dostavljena i radničkom vijeću.

Članak 143.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XVI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 144.

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

Utvrđenu štetu radnik će poslodavcu nadoknaditi na način da će mu se utvrđeni iznos štete oduzeti od plaće, a koji iznos ne smije mjesečno, do potpune isplate, biti veći od jedne četvrtine (1/4) mjesečne plaće radnika.

Članak 145.

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji 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 s umišljajem, smatrat će se teškom povredom radne discipline sa posljedicom prekida ugovora o radu.

Članak 146.

Prijavu protiv radnika zbog utvrđivanja odgovornosti za štetu može ravnatelju Ustanove podnijeti svaki radnik koji o tome ima saznanja.

Članak 147.

Radi utvrđivanja postojanja štete i njezine visine, te okolnosti pod kojom je nastala, ravnatelj će osnovati Komisiju.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Komisija za štete sastoji se od 3 člana.

Svoje mišljenje o šteti, Komisija u pisanom obliku dostavlja ravnatelju koji o tome donosi konačnu odluku.

Članak 148.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Utvrđenu štetu radnik će poslodavcu nadoknaditi na način da će mu se utvrđeni iznos štete oduzeti od plaće, a koji ne smije mjesečno, do isplate, biti veći od jedne četvrtine 1/4 mjesečne plaće radnika.

Postupak utvrđivanja štete isti je kao u članku 147. ovog Ugovora.

Članak 149.

Na prijedlog radnika, radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, radnika se može osloboditi od dužnosti naknade štete u cijelosti ili djelomično, ako bi isplatom iznosa naknade štete bila ugrožena egzistencija radnika i njegove obitelji, osim ako je šteta učinjena kaznenim djelom s umišljajem.

2. Odgovornost Ustanove

Članak 150.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Ustanova uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 151.

Potraživanje naknade uzročene štete zastarijeva za tri (3) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od kada je šteta nastala.

Članak 152.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

XVII ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O RADU

1. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 153.

O svim značajnim pitanjima poslovanja Ustanove, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja Ustanove, kao i u poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnici i poslodavac dužni su postivati odredbe Zakona o zaštiti tajnosti podataka, Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o pravu na pristup informacijama, a članovi radničkog vijeća i odgovarajućih odredbi Zakona o radu koje se odnose na čuvanje poslovne tajne.

2. Odnos prema imovini

Članak 154.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom, strojevima, alatima i predmetima koji su u vlasništvu Ustanove.

Iznošenje imovine iz Ustanove, a bez prethodne pisane suglasnosti ravnatelja, smatrat će se postupkom koji ima za cilj njeno otuđenje ili stjecanje osobne koristi i predstavlja težu povredu radne obveze.

U tom smislu, i radnici i neposredni rukovoditelji osobno su odgovorni (kazнено i materijalno) za cjelokupnu imovinu radne jedinice odnosno službe. U slučaju nestanka bilo kojeg dijela imovine, odgovornosti se mogu osloboditi samo ukoliko u disciplinskom postupku dokažu opravdane razloge, odnosno da su poduzeli sve neophodne radnje da do eventualnog nestanka ne dođe.

3. Snimanje

Članak 155.

Snimanje u poslovnim prostorijama Ustanove dopušteno je samo uz odobrenje ravnatelja Ustanove, a kojemu je prethodio pisani zahtjev.

Unošenje aparata za fotografsko i video snimanje u proizvodne prostorije i hale dopušteno je kao u stavku 1. ovog članka.

4. Mjere kontrole

Članak 156.

Ravnatelj Ustanove može, kada to interesi Ustanove zahtijevaju, dati nalog za obavljanje kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz Ustanove radi sprječavanja otuđivanja imovine Ustanove.

Kada se postupa po stavku 1. ovog članka, o tome mora biti obaviješteno radničko vijeće.

Izbjegavanje kontrole se smatra težom povredom ugovora o radu, osim ako je radnik opravdano odbio.

5. Zabrana pušenja

Članak 157.

Zabranjeno je pušenje u svim radnim prostorijama i ostalim prostorima Ustanove, osim u za tu svrhu odobrenim prostorima predviđenim zakonom i odlukom ravnatelja.

6. Pridravanje mjera zaštite na radu

Članak 158.

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nezgode na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.

Radnici su se obvezni pridržavati propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprječavanja nezgoda na radu i profesionalnih bolesti.

Rukovoditelj/voditelj je obavezan upozoriti radnike/suradnike koji su mu dodijeljeni na rad, na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprječavanje nezgoda kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i opremu te se koristiti zaštitnim uređajima.

Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava i opreme predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima ima za posljedicu izvanredni otkaz ugovora o radu.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva i oprema kad je na to pisano upozorio nadležnog radnika ili ovlaštenu osobu, a ništa se nije poduzelo.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

7. Prijava nezgode na radu

Članak 159.

Radniku kojemu se desila nezgoda na radu, a kad to nije u stanju, onda eventualni očevidac ili radnik koji je primijetio nesreću, obavezan je o tome obavijestiti nadređenog radnika ili ravnatelja, radi poduzimanja mjera, koje su ovlaštene osobe obvezne, povodom nezgoda na radu, poduzeti.

8. Privatne posjete i privatni razgovori

Članak 160.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena osoba koje nisu radnici, dopušteni su samo ako narav posla posjećenog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjete.

Telefonski aparati koji su u službenoj upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne razgovore.

Privatni mobilni telefon radnik ne smije koristiti za vrijeme radnog vremena ako se time prekida proces proizvodnje, osim u izvanrednoj situaciji kada se za to mora zatraži suglasnost neposrednog rukovoditelja.

9. Čuvanje alata

Članak 161.

Radnik kojemu je osiguran prostor za čuvanje alata kojim obavlja posao, obavezan je poslije obavljanja posla odložiti alat u za to namijenjenoj prostoriji.

Kad nisu osigurane prostorije za odlaganje alata, radnik je obavezan razdužiti se sa alatom nakon završetka dnevnog rada.

Vlastiti alat radnik ne može upotrebljavati u obavljanju svog posla, a ravnatelj ne smije dati suglasnost za upotrebu privatnog alata.

XVIII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 162.

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

Članak 163.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati 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 dvadeset posto (20%) radnika zaposlenih kod poslodavca.

U svemu ostalome primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 164.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik/ci preuzimaju sva prava i obveze sukladno odredbama Zakona kojima se uređuje rad radničkog vijeća, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u Upravno vijeće Ustanove.

Ako u Ustanovi djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 1. ovog članka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

XIX DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 165.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

Sindikat u Ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika pisano obavijestiti poslodavca.

Članak 166.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad za sve sindikate organizirane u Ustanovi.

Pod povredom prava na organiziranje u smislu stavka 1. ovog članka smatra se pogodovanje od strane poslodavca jednom sindikatu ili vršenje pritiska na radnike da se učlane u određeni sindikat ili iščlane iz sindikata.

Članak 167.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova rada i zastupanju interesa radnika kod poslodavca.

O pitanjima iz stavka 2. ovog članka sindikati mogu zaključiti sporazum o zajedničkom nastupanju i djelovanju.

Članak 168.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu sa Ustavom, međunarodnim konvencijama, zakonom i odredbama ovog Ugovora.

Sindikati mogu izabrati povjerenike koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika. Sindikalnom povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Članak 169.

Sindikati mogu radi bolje koordinacije svoga djelovanja i cjelovitijeg zastupanja interesa radnika kod poslodavca imenovati zajedničko tijelo - sindikalno vijeće i odrediti mu djelokrug rada sukladno zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 170.

Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do sedam (7) dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti:

- članu sindikalne udruge više razine,
- sindikalnom povjereniku, odnosno
- povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Članak 171.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu, te je redovito uplaćivati na račun sindikata. Poslodavac se obavezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,
- pravo na uporabu telefona i kompjutera,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
- oglasnu ploču (glavni hol) koju će koristiti sindikati i radničko vijeće
- i druge stručno-tehničke i administrativne usluge za nesmetani rad sindikata

Članak 172.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike i ne može mu se smanjiti plaća.

Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i osam (8) mjeseci po njenom isteku.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ne smiju biti sprječavane i ometane ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 173.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to dva sata po članu sindikata godišnje.

Ravnatelj Ustanove ili ovlaštena osoba, sindikalnom povjereniku će pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu, ukoliko to po njihovoj procjeni ne narušava redoviti poslovni ciklus.

Poslodavac se obavezuje da će snositi troškove za sindikalnog povjerenika u toku godine po svim osnovama iz 2. stavka ovog članka.

Članak 174.

Poslodavac je obavezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, a najkasnije u roku tri (3) dana i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 175.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatrat će se ozljedom na radu kod poslodavca.

XX ŠTRAJK

Članak 176.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga:

- sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova,
- zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće u roku od trideset (30) dana od dana dospjeća plaće.

Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna prava o štrajku.

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom.

Članak 177.

Štrajk se poslodavcu mora najaviti najkasnije pet (5) dana prije početka štrajka.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 178.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 179.

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno, izrađuje i donosi pravila o posloviima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogući nužno funkcioniranje Ustanove zbog sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja.

Članak 180.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji se je dužan, na prigodan način, očitovati stranci protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

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

Članak 181.

Sukladno odredbama Zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima sindikata, organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Članak 182.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 183.

Ugovorene su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka protivno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima sindikata.

Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona.

XXI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 184.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01.01.2025. godine.

Ovaj će se Ugovor objaviti na svim oglasnim pločama Ustanove.

Članak 185.

Izmjene i dopune ovom Ugovoru zaključuju se na način propisan Zakonom o radu za njegovo sklapanje.

Članak 186.

Ovaj Ugovor se sklapa na vrijeme od četiri (4) godine.

Za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir osim u slučaju pregovora oko izmjena i dopuna ovog Ugovora.

Svaka strana može predložiti izmjene i dopune ovom Ugovoru.

Strana kojoj se podnese prijedlog za izmjene i dopunu ovog Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Nepoštivanje odredbi ovog Kolektivnog ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 187.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo od šest (6) članova od kojih svaka imenuje po tri (3) člana.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika povjerenstva.

Predsjednika daju ugovorne strane naizmjenično svakih šest (6) mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Rok za tumačenje odredaba ovog Ugovora je trideset (30) dana.

Članak 188.

Ako je pojedini članak individualnog ugovora o radu nepovoljniji od odredbe ovog Ugovora, izravno će se umjesto takvog članka primjenjivati odredba ovog Ugovora.

Na odredbe ugovora o radu, sklopljenih sa radnicima do dana stupanja na snagu ovog Ugovora, kojima se utvrđuje primjena Pravilnika o radu, odnosno Pravilnika o plaćama, naknadama plaće i isplatama na teret troškova poslovanja, neposredno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Sva materijalna prava iz ovog Ugovora, a za koja je navedeno da se isplaćuju u maksimalnom iznosu neoporezivih primitaka sukladno važećim poreznim propisima, ne mogu se smanjivati bez pisane suglasnosti sindikata, potpisnika ovog Ugovora. U prilogu ovog Ugovora navedeni su svi neoporezivi primici (RRIF - Stručne informacije za 2024.g.).

Članak 189.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je devedeset (90) dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj ugovornoj strani uz prethodnu najavu otkaza od trideset (30) dana prije dostave pisanog otkaza.

Ugovorne strane suglasne da će u slučaju otkazivanja ovog Ugovora pristupiti novim pregovorima u roku od (trideset) 30 dana od otkazivanja Ugovora.

Do sklapanja novog Kolektivnog ugovora ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora.

Ugovorne strane su suglasne da će šest (6) mjeseci prije isteka važećeg Kolektivnog ugovora pristupiti novom kolektivnom pregovaranju.

Članak 190.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

Članak 191.

Ovaj Ugovor sadrži 191 članak, napisan je na 43 stranice i sastavljen je u devet (9) istovjetnih primjeraka, od kojih četiri (4) primjerka zadržavaju Sindikati, tri (3) primjerka zadržava Poslodavac/Osnivači, a dva (2) primjerka služe za dostavu Kolektivnog ugovora nadležnom tijelu.

Na zadnjoj 43. stranici potpisi su i pečati svih ovlaštenih osoba ugovornih strana.

Sukladno članku 201. Zakona o radu i članku 3. Pravilnika o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora, ovaj Kolektivni ugovor će stranka, koja je prva navedena u Kolektivnom ugovoru na 4. stranici, istog dostaviti na evidenciju nadležnom tijelu.

U Splitu, 30.12. 2024. godine

Uz Bz. 1670

za SINDIKAT RADNIKA DALMACIJE HUS

Predsjednik:
Jakov Babić



za USTANOVI "DES" SPLIT

Ravnatelj:
Stenka Delić



za SINDIKAT TURIZMA I USLUGA

Predsjednik:
Eduard Andrić



za GRAD SPLIT

Gradonačelnik:
Ivica Puljak



za SINDIKAT OSOBA S INVALIDITETOM HRVATSKE

Predsjednica:
Ivana Ilić



za SPLITSKO -DALMATINSKU

Zupan:
Blazenko Boban



ant

za SINDIKAT GRAFIČARA I MEDIJA

Predsjednik:
Darije Hanzalek

