

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike u trgovačkom društvu Vodoopskrba i odvodnja d.o.o.

Siječanj, 2020. godine

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping strokes, located in the bottom right corner of the page.

Temeljem čl. 192 Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) i čl. 25 Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

PREGOVARAČKI ODBOR POSLODAVCA VODOOPSKRBA I ODVODNJA d.o.o.
Folnegovićeva 1, Zagreb, koju zastupa direktor Društva Marin Galijot (dalje u tekstu: Poslodavac)

I

PREGOVARAČKI ODBOR SINDIKATA (dalje u tekstu: sindikat) koji čine

SINDIKAT ZAPOSLENIKA VODOOPSKRBE I ODVODNJE HRVATSKE, Zagreb, Eleonore Patačić 1b, zastupan po Ivanu Čipinu, predsjedniku Sindikata

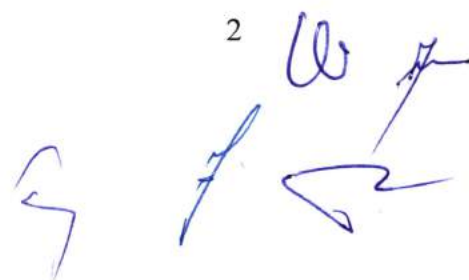
HRVATSKI NEZAVISNI SINDIKAT RADNIKA KOMUNALNIH DJELATNOSTI I JAVNIH USLUGA, PODRUŽNICA "VODOOPSKRBA I ODVODNJA" ZAGREB, Zagreb, Folnegovićeva 1, zastupan po Krunoslavu Kuštek, predsjedniku sindikata

NOVI SINDIKAT, Zagreb, Park stara Trešnjevka 32, zastupan po punomoći Vladimiru Vidoviću, glavnom sindikalnom povjereniku za Vodoopskrbu i odvodnju d.o.o.

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U KOMUNALNIM I SRODNIM DJELATNOSTIMA HRVATSKE, Zagreb, Zlatarska 14, zastupan po punomoći Igoru Pavloviću, glavnom sindikalnom povjereniku za Vodoopskrbu i odvodnju d.o.o.

SINDIKAT BRANITELJA I RADNIKA VODOOPSKRBE I ODVODNJE D.O.O., Zagreb, Dobriše Cesarića 63, zastupan po Damiru Popovu, predsjedniku sindikata

zaključili su dana 29. siječnja 2020. godine Kolektivni ugovor za radnike u trgovačkom društvu Vodoopskrba i odvodnja d.o.o. slijedećeg sadržaja:



I.	TEMELJNE ODREDBE.....	5
II.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	5
1.	Zasnivanje radnog odnosa.....	5
2.	Uvjeti za sklapanje Ugovora o radu.....	6
3.	Probni rad.....	7
4.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	7
5.	Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	8
III.	PRIPRAVNICI.....	8
IV.	RADNO VRIJEME.....	10
1.	Puno radno vrijeme.....	10
2.	Nepuno radno vrijeme.....	10
3.	Skraćeno radno vrijeme.....	11
4.	Prekovremeni rad.....	12
5.	Preraspodjela radnog vremena.....	13
6.	Raspored radnog vremena.....	14
7.	Korištenje radnog vremena.....	15
8.	Noćni rad.....	15
V.	ODMORI I DOPUSTI.....	15
1.	Stanka.....	15
2.	Dnevni odmor.....	16
3.	Tjedni odmor.....	16
4.	Godišnji odmor.....	16
5.	Plaćeni dopust.....	18
6.	Neplaćeni dopust.....	21
VI.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA.....	21
1.	Zaštita i sigurnosti na radu.....	21
2.	Zaštita privatnosti rada.....	22
VII.	PLAĆE.....	22
1.	Plaća za izvršeni rad radnika.....	22
2.	Osnovna plaća.....	23
3.	Dodaci na osnovicu.....	25
4.	Naknada plaće.....	26
5.	Isplata plaće.....	27
6.	Drugi novčani i nenovčani primici radnika.....	27
6.1.	Naknada troškova prijevoza.....	27
6.2.	Dnevnica za službeni put.....	28
6.3.	Terenski dodatak.....	28
6.4.	Jubilarne nagrade.....	29
6.5.	Solidarna potpora.....	29
6.6.	Ostale potpore.....	30
VIII.	ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD.....	32
1.	Pravo na zadržavanje plaće.....	32
2.	Privremena nesposobnost za rad.....	32
2.1.	Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću.....	32
2.2.	Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove.....	32
2.3.	Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad.....	32
3.	Profesionalna nesposobnost za rad.....	33
3.1.	Pravo zaposlenja na drugim poslovima.....	33
3.2.	Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti.....	33
4.	Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti.....	34
IX.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA.....	34
X.	ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	34
XI.	PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	36

1.	Načini prestanka Ugovora o radu.....	36
2.	Sporazum o prestanku Ugovora o radu.....	37
3.	Otkaz Ugovora o radu.....	37
4.	Redoviti otkaz Poslodavca.....	37
5.	Redoviti otkaz radnika.....	38
6.	Izvanredni otkaz Ugovora o radu.....	38
7.	Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.....	39
8.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka.....	39
9.	Otkazni rok.....	40
10.	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	40
11.	Otpremnina.....	41
XII.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	41
1.	Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.....	41
2.	Sudska zaštita prava iz radnog odnosa.....	41
3.	Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa.....	42
XIII.	NAKNADA ŠTETE.....	42
1.	Odgovornost radnika.....	42
2.	Odgovornost Poslodavca.....	43
3.	Zastara potraživanja za naknadu štete.....	43
XIV.	POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA.....	43
1.	Opće radne obveze.....	43
2.	Povreda radnih prava.....	44
XV.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....	45
XVI.	DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA.....	45
XVII.	ŠTRAJK.....	50
XVIII.	TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA.....	51
XIX.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	52



I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim Ugovorom (dalje u tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze Ugovornih stranaka te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak Ugovora o radu, Katalog tipiziranih radnih mjesta s pripadajućim vrijednostima uvjeta rada, svi elementi za raspodjelu plaća, materijalna prava radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju potpisnike Ugovora i radnike zaposlene u Vodoopskrbi i odvodnji d.o.o. (dalje u tekstu: Društvo) izuzev radnika zaposlenih na radnim mjestima s posebnim ovlastima.

Članak 2.

Ako se Zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca i radnike utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno te odredbe.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, 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 obavljene rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (dalje u tekstu: Zakon).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratki popis ili opis poslova,

- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac,
- 8) osnovnoj plaći, koeficijentu, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
- 10) pravu na obvezno zdravstveno osiguranje i mirovinsko osiguranje.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6.-9. ovog članka, može se u ugovoru uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 6.

U slučaju potrebe za premještanjem radnika na druge poslove, odnosno na drugo radno mjesto rada, radniku će se ponuditi sklapanje dodatka ugovoru o radu, odnosno novog ugovora o radu.

Prije donošenja namjeravane odluke iz st.1. ovog članka Poslodavac mora obaviti prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

U slučajevima privremenog premještanja radnika na poslove za obavljanje kojih je utvrđena plaća u većem iznosu od one ugovorene ugovorom o radu radnika, radnik ima pravo na plaću onog radnog mjesta koje je povoljnije za radnika.

2. Uvjeti za sklapanje Ugovora o radu

Članak 7.

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

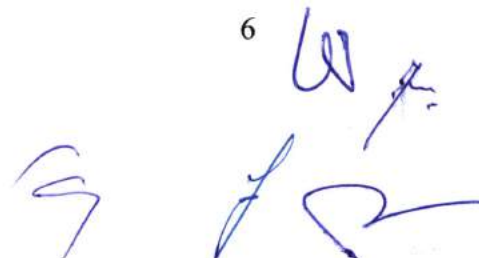
Članak 8.

Prije sklapanja Ugovora o radu Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti.

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

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti na zahtjev Poslodavca smatra se posebnim uvjetom za sklapanje Ugovora o radu.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu, 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 dodir.

3. Probni rad

Članak 9.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se Ugovorom o radu i ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam dana.

Članak 10.

Radnik, na probnom radu na poslovima za koje je sklopio Ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Nezadovoljstvom rada radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz Ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 11.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja Ugovora o radu Poslodavac ne smije od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže 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.

7



5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlogom, koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- zapošljavanju radnika na radnim mjestima s posebnim ovlastima.

Članak 14.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak Ugovora o radu.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 18 mjeseci, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenje iz st.2. ne odnosi se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

III. PRIPRAVNICI

Članak 15.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja Poslodavca postoji potreba za popunjavanjem određenih radnih mjesta.

S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu 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 85% plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 16.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i stručno osposobljavanje za rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik visoke stručne spreme do 12 mjeseci,
- pripravnik više stručne spreme do 9 mjeseci,
- pripravnik srednje stručne spreme do 6 mjeseci.

Članak 17.

Pripravniku/osobi s kojom je sklopljen Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, Poslodavac imenuje mentora koji je dužan osigurati provedbu Programa stručnog osposobljavanja, kojeg donosi ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 18.

Nakon završenog pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio Programa stručnog osposobljavanja.

Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od tri člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju i imenuje ih Poslodavac, odnosno osoba koju on za to ovlasti u pisanom obliku.

Članak 19.

Pripravniku koji ne položi pripravnički ispit, Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 20.

Poslodavac može, neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, korištenjem mjere aktivne politike u zapošljavanju sukladno važećim propisima zaposliti nezaposlenu osobu bez radnog iskustva u zvanju za koje se obrazovala, a koja se vodi u evidenciji tijela nadležnog za vođenje evidencije o nezaposlenima, na način i pod uvjetima utvrđenim posebnim Zakonom.

Ugovor iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u trajanju do:

- 12 mjeseci za osobe koje su završile trogodišnje i četverogodišnje srednje obrazovanje, preddiplomski, diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij odnosno preddiplomski ili specijalistički diplomski stručni studij (od 120 do 300 ECST bodova) ili
- 24 mjeseca za osobe koje su završile trogodišnje srednje obrazovanje u programima obrazovanja za vezane obrte odnosno za osobe sa stručnim kvalifikacijama za koje je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnom propisu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora biti sklopljen u pisanom obliku, a na osobu koja sklopi takav ugovor na odgovarajući se način primjenjuju propisi kojima se uređuje zaštita na radu i opći propis kojima se uređuju radni odnosi, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Osobi koja ima sklopljen Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može se naložiti prekovremeni rad, osim ako Poslodavcu dostavi prethodnu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 21.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti Ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen Ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 22.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju.

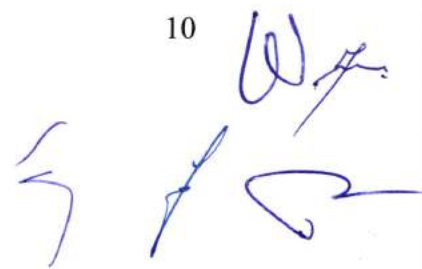
Radnim vremenom smatra se i:

- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove od 0 – 40 minuta,
- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti u prosječnom dnevnom trajanju od 15 minuta i to samo za one radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti,
- vrijeme odmora u tijeku rada,
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

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, a ukoliko je isto u skladu s planom zapošljavanja.

Članak 24.

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.

Članak 25.

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

Članak 26.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

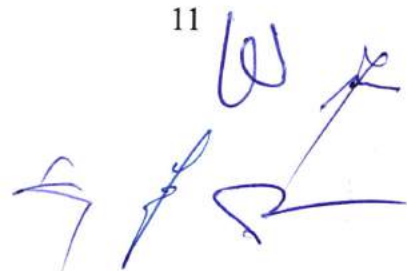
Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je Ugovor o radu sklopio za rad u nepunom radnom vremenu za sklapanjem Ugovora za puno radno vrijeme, kao i radnika koji je Ugovor o radu sklopio za rad u punom radnom vremenu za sklapanje Ugovora za nepuno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 27.

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

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.



Članak 28.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 27. ovoga Ugovora ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. Prekovremeni rad

Članak 29.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim situacijama prijeke potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od pet dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeke potrebe ne može trajati duže od 10 sati tjedno, odnosno maksimalno 250 sati godišnje.

Članak 30.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- maloljetnom radniku,
- trudnici,
- roditelju s djetetom do tri godine života,
- samohranom roditelju s djetetom do deset godina života,
- radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te
- radnici iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnim pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile, može prekovremeno raditi trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do deset godina starosti te radnici iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu.

Izjava o prekovremenom radu dostavlja se Poslodavcu.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

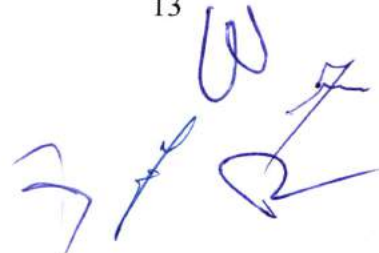
Prije donošenja odluke o preraspodjeli radnog vremena i plana preraspodijeljenog radnog vremena, Poslodavac mora obavijestiti Radničko vijeće o svojoj namjeri te se s istim savjetovati, a o konačnoj odluci i planu obavijestiti i sindikalnog povjerenika.

Pisanu odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac, za svaki pojedinačni slučaj.

Članak 32.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do deset godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.



6. Raspored radnog vremena

Članak 33.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 7. ovoga članka.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.



7. Korištenje radnog vremena

Članak 34.

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

O odluci iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac će se savjetovati s Radničkim vijećem, a ako Radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom koji ima ovlasti Radničkog vijeća.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavještava tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

8. Noćni rad

Članak 35.

Rad u vremenu između 22:00 sata i 06:00 sati idućega dana smatra se noćnim radom.

Za radnika koji radi u smjenama, Poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Za maloljetne radnike rad u vremenu između 20:00 sati i 06:00 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Zabranjen je noćni rad za maloljetnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

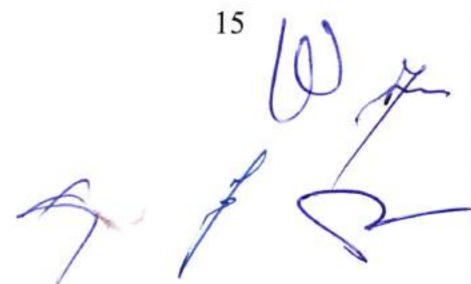
Članak 36.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu

Vrijeme odmora iz stavaka 1, 2 i 3. ovoga članka određuje Poslodavac pisanom odlukom i ubraja se u radno vrijeme, uz savjetovanje s Radničkim vijećem.



Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, Ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovog odmora.

2. Dnevni odmor

Članak 37.

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od deset sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 38.

Subota i nedjelja u pravilu su dani tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 35. ovoga Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi subotom i nedjeljom, utvrđuju se za svaki radni tjedan dva dana odmora, koje radnik koristi na dane određene rasporedom rada tijekom idućeg tjedna.

4. Godišnji odmor

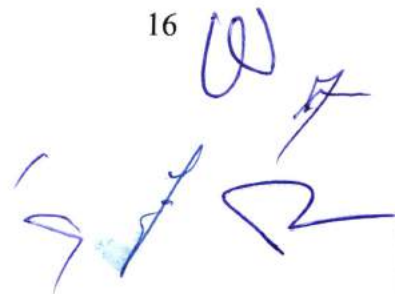
Članak 39.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje dvadeset dva radna dana u svakoj kalendarskoj godini, u režimu petodnevnog radnog tjedna.

Malodobni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje dvadeset pet radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora ne može biti dulje od trideset jedan radni dan uz sve osnove temeljem kojih radnik ima pravo na uvećani broj dana godišnjeg odmora.

Radnici koji rade na poslovima na kojima su procjenom rizika utvrđeni posebni uvjeti, mogu koristiti najviše trideset pet radnih dana godišnjeg odmora.



Članak 40.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota i nedjelja, blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

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

Članak 41.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika, statusa roditelja te sukladno daljnjim odredbama ovoga Ugovora.

Članak 42.

Na početnu osnovicu iz članka 39. stavka 1. ovoga Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1. Uvjeti rada

- prema specifičnostima radnih mjesta utvrđenih po Procjeni rizika, sukladno kriterijima u Pravilniku o radu – od 2 do 4 radna dana,
- radniku koji u tekućoj godini ostvari tristo pedeset i više sati noćnog rada - 3 radna dana,
- radniku koji tijekom godine ostvari petsto i više sati rada u drugoj smjeni - 2 radna dana,
- radnik s pravom na beneficirani staž - 4 radna dana.

2. Složenost posla

- radna mjesta iz grupe složenosti I. do II. 6 radnih dana
- radna mjesta iz grupe složenosti III. do IV. 4 radna dana
- radna mjesta iz grupe složenosti V. 3 radna dan

3. Dužina radnog staža

- od 3 do 10 godina radnog staža 4 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 5 radnih dana
- od 15 do 25 godina radnog staža 6 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 7 radnih dana
- od 30 i više godina radnog staža 8 radnih dana

4. Zdravstveno stanje radnika

- s rješenjem nadležnog organa utvrđena invalidnost radnika 3 radna dana

5. Roditelju za svako dijete mlađe

- od 15 godina

2 radna dana

Uz sve dodatne dane temeljem ovog članka, ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može biti veći od trideset jednog radnog dana.

Članak 43.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, uz savjetovanje s Radničkim vijećem, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi Poslodavac, prije početka korištenja godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti četiri puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog, najmanje tri dana prije.

Članak 44.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor iz članka 39. i 40. ovog Ugovora, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 45.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 43. ovog Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

5. **Plaćeni dopust**

Članak 46.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju do najviše deset radnih dana za važne osobne potrebe, i to za:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, brata/sestre, pastorka i posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik

dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, unuka, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- njega člana uže obitelji (roditelja, supružnika ili djeteta)	3 radna dana
- selidba na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
- selidba u istom mjestu	2 radna dana
- teška bolest roditelja	3 radna dana godišnje
- teška bolest supružnika	3 radna dana godišnje
- teška bolest djeteta	3 radna dana godišnje
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- radnik može ostvariti plaćeni dopust za slučaj oklanjanja posljedica elementarne nepogode te odluku o tom donosi Poslodavac	od 1 do 5 radnih dana
- rješavanja imovinsko-pravnih stvari u mjestu stanovanja	1 radni dan
- rješavanja imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- polazak djeteta u prvi razred osnovne škole, prvi dan	1 radni dan
- radnik može ostvariti plaćeni dopust za nastup na kulturnim i športskim aktivnostima te odluku o tome donosi Poslodavac	

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

Članak 47.

Dobrovoljni davatelji krvi i dobrovoljni davatelji krvne plazme imaju pravo do 4 puta godišnje na dva (2) plaćena slobodna radna dana po osnovi dobrovoljnog davanja krvi koji su obvezni iskoristiti u roku od šezdeset (60) dana nakon dobrovoljnog davanja krvi, odnosno krvne plazme.

Radnici davatelji koštane srži imaju pravo na tri (3) slobodna radna dana, a za davanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na dva (2) slobodna radna dana, koje će koristiti na dan davanja srži, odnosno perifernih matičnih stanica te u dane koji uslijede.

Slobodni radni dani računaju se kao plaćeni dopust glede obračuna place i opravdanja odsutnosti s rada.

Davanje krvi, krvne plazme, odnosno koštane srži i perifernih matičnih stanica dokazuje se potvrdom nadležnog zavoda.

Vrijeme korištenja slobodnih dana iz stavka 1. ovoga članka određuje rukovoditelj službe u kojoj radnik radi, sukladno potrebama radnika te procesa rada.

Članak 48.

Radnik za vrijeme formalne izobrazbe na koju je upućen od Poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od dva radna dana za svaki ispit po predmetu, odnosno u trajanju od pet dana za završni rad.

Ukupno godišnje plaćeni dopust za ispite za radnika upućenog od Poslodavca ne može biti veći od deset dana, za svaku godinu školovanja.

Radnik za vrijeme formalne izobrazbe za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od jednog radnog dana za svaki ispit po predmetu, odnosno u trajanju od dva dana za završni rad.

Ukupno godišnje plaćeni dopust za ispite ne može biti veći od pet dana, za svaku godinu školovanja.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od sedam dana godišnje.

Radnicima će se odobriti plaćeni dopust po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije (npr. Prijavnice za ispit ili sl.) koja dokazuje utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Članak 49.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 46. i 48. ovoga Ugovora, temeljem zahtjeva radnika, na prijedlog neposrednog nadređenog, odnosno na zahtjev Radničkog vijeća ili sindikata, donosi Poslodavac.

Članak 50.

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

Članak 51.

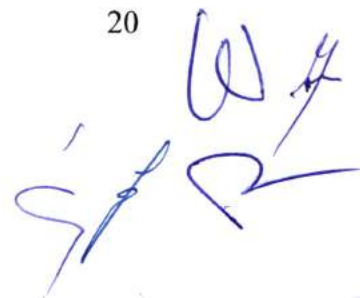
Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 46. ovog Ugovora donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, Poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Odluku o pravu na korištenje plaćenog dopusta iz članka 48. ovog Ugovora, temeljem pisanog zahtjeva radnika, odnosno Radničkog vijeća ili sindikata, donosi Poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 52.

Plaćeni dopust može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl.), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 46. ovog Ugovora, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo na naknadno korištenje odmah po prestanku drugog osnova zbog kojeg je bio odsutan s rada, ali najkasnije u roku 15 dana od dana nastupanja smrtnog slučaja.



Članak 53.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, zbog osobno uvjetovanih razloga, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Društva.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Odluku o odobrenju korištenja te trajanju neplaćenog dopusta donosi Poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaštita i sigurnosti na radu

Članak 55.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati i opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi i ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koja se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, a dužan ga je osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika te sprječava nastanak nesreće.

Mjere zaštite na radu regulirat će se posebnim aktima.

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.

Prava i obveze Poslodavca i radnika u provođenju mjera zaštite na radu regulirat će se sukladno Zakonu o zaštiti na radu i drugim provedbenim propisima koji reguliraju tu materiju.

2. Zaštita privatnosti rada

Članak 56.

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

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovog članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavac mora unaprijed Pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Poslodavac je dužan imenovati osobu uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika/radničkog vijeća/reprezentativnih sindikata, a koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podatci radnika u skladu sa zakonom

Pogrešno evidentirani osobni podatci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podatci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

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

VII. PLAĆE

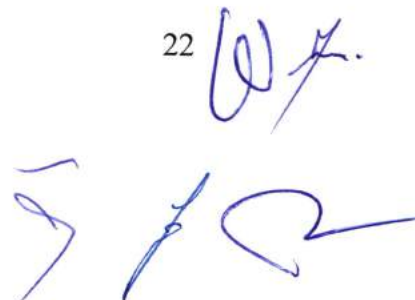
1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 57.

Plaću za izvršeni rad čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do desetog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan kod isplate plaće uručiti radniku pisani ili digitalni obračun plaće, prema izboru radnika, temeljem pisane izjave.



2. Osnovna plaća

Članak 58.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak čini zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova karakteristične skupine poslova i zadaća u koje je razvrstano radno mjesto za koje je radnik sklopio Ugovor o radu i dodatka na radni staž. Na to se dodaje stalni dodatak utvrđen ovim Ugovorom.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđeni su u Prilogu koji je sastavni dio Kolektivnog ugovora trgovačkog društva, a predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Članak 59.

Osnovica za plaću utvrđuje se u visini od **3.052,20** kuna bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00.

Cijena sata rada temeljem osnovice za plaću iz stavka 1. ovog članka za 174 sati rada mjesečno iznosi **17,54** kuna bruto.

Stalni dodatak iznosi **1.000,00** kuna bruto.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se na način da se osnovica iz stavka 1 za svaku slijedeću godinu uveća za postotak porasta prosječne bruto plaće djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz tekuće godine u odnosu prosječne bruto plaće djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine te se dobiveni iznos porasta kod prvog porasta dodaje na osnovicu iz stavka 1. Kod svakog slijedećeg porasta dobiveni iznos se dodaje na zadnji dobiveni iznos iz ovog članka.

Članak 60.

Rasponi koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se u rasponu od iznosa minimalne plaće utvrđene sukladno Zakonu o minimalnoj plaći do koeficijenata složenosti poslova 4,40.

Članak 61.

Sva radna mjesta na koja se primjenjuje Kolektivni ugovor razvrstavaju se u pet (5) grupa složenosti s koeficijentima složenosti poslova i dodacima za otežane uvjete rada, a sastavni su dio Kolektivnog ugovora.



Grupa složenosti	Obilježje	Koeficijent složenosti
I. NK, NSS,PK	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove I zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva	zakonom zajamčena minimalna bruto plaća – 1,90
II. KV, SSS	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove I zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova: upisivanje brojčanih podataka u računalo ili obrada teksta, knjiženje financijskih I drugih brojčanih podataka, znanja I vještine u rukovanju strojevima, opremom, raznim alatima	1,91 – 2,60
III. SSS VKV,VŠS (od 120 ECTS)	Grupa posla podrazumijeva dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost I kreativnost u izvršavanju , poslova I radnih zadataka	2,61 – 3,10
IV. VŠS VSS(od 180 ECTS)	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu I kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	3,11 – 3,70
V. VSS (300 ECTS)	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje I poslovanja, kreativne poslove I zadatke, istraživački rad, samostalnost u organiziranju poslova unutar radnih/organizacijskih jedinica.	3,71 – 4,40

Članak 62.

Poslodavac će ovisno o djelatnosti i organizaciji Društva te o ukupnom broju radnika, utvrditi radna mjesta i broj izvršitelja na tim radnim mjestima izvan pet grupa složenosti definiranih člankom 61. ovog ugovora te ih urediti zasebnim aktom.

Članak 63.

Uprava Društva može radnika rasporediti na radno mjesto s višim stupnjem stručne spreme od one koju radnik ima, uz savjetovanje Radničkog vijeća, ako su kumulativno ispunjeni slijedeći uvjeti:

- ako je za obavljanje navedenih poslova potrebno određeno znanje i radno iskustvo koje radnik posjeduje,
- ako je radnik pokazao znanje, stručnost i sposobnost za obavljanje istih,
- ako nema zaposlenih radnika odgovarajuće stručne spreme.

Ugovorom o radu utvrđuje se pripadajući koeficijent složenosti poslova i dodaci koji se ostvaruju na dotičnom radnom mjestu.

3. Dodaci na osnovicu

Članak 64.

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

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

Radniku pripada dodatak za radni staž - nagrada za vjernost Poslodavcu, za svaku navršenu godinu kod Poslodavca u visini 0,15%.

Dodatak na radni staž iz stavka 3. ovog članka izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži s 0,15% za svaku navršenu godinu staža kod Poslodavca.

Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa, sukladno važećim propisima.

Članak 65.

Osnovna plaća, bez dodatka (stalnog dodatka, dodatka na radni staž, dodatka na radni staž kod Poslodavca-nagrade za vjernost Poslodavcu i naknada za prehranu), uvećat će se za :

- otežane uvjete rada,
- prekovremeni rad,
- rad noću,
- rad subotom,
- rad nedjeljom,
- rad na blagdane i neradne dane,
- rad na dan Uskrsa
- rad u smjenskom radu u drugoj smjeni,
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat,
- stanje pripravnosti.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 66.

Osnovna plaća radnika povećava se s osnova težih uvjeta rada uslijed:

1. utjecaja okoline:
 - kemijske i biološke štetnosti: rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, a gdje su propisana osobna zaštitna oprema,
 - mikroklima: rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature, rad na otvorenom, propuh, rad na temperaturi ispod -5°C i iznad 35°C ,
 - buka i vibracija: rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna oprema.

2. fizička i psihička opterećenja:

- rad vozača teretnih motornih vozila u prometu,
- rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m,
- rad na rukovanju i upravljanju strojevima i uređajima na mehanizirani pogon na kojima se ne može primijeniti zaštita od mehaničkih opasnosti,
- upravljanje i rukovanje samohodnim strojevima na mehanizirani pogon.

Visina sredstava za teže uvjete rada s osnova utjecaja okoline te fizičkih i psihičkih opterećenja može se kretati od 1 – 10% od mase potrebne za osnovne plaće kod Poslodavca, a način vrednovanja uvjeta rada uređuje se ovim Ugovorom i pripadajućim Tarifnim pravilnikom/ Prilog 1.

Članak 67.

Radnik koji radi prekovremeno, uz nalog Poslodavca, ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50% osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može prekovremene sate koristiti kao slobodne radne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i pol sat slobodno.

Radnik koji radi noću, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 40% osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Radnik koji radi subotom i nedjeljom, ostvaruje za svaki sat rada s tog osnova pravo na dodatak u visini :

- od 20% osnovne cijene sata rada svog radnog mjesta za rad subotom,
- od 35% osnovne cijene sata rada svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Za rad na dane blagdana, Uskrsa i drugih dana za koje je zakonom određeno da se ne radi, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće i plaću za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata rada svog radnog mjesta uvećanoj za 50%.

Za vrijeme obvezatne pripravnosti kod kuće, radniku pripada 10% osnovne cijene sata rada svog radnog mjesta.

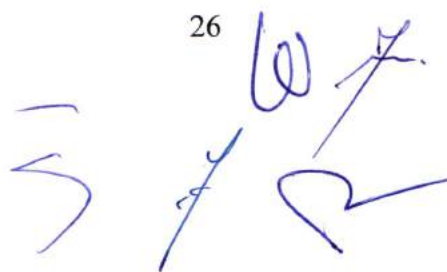
Radnik koji radi u drugoj smjeni, za sate rada ostvaruje s tog osnova pravo na dodatak u visini 10% osnovne cijene sata rada svog radnog mjesta. Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se rad od 14:00 do 22:00 sata.

4. Naknada plaće

Članak 68.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.



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

Ako Zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom nije drugačije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

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

Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora ne isplaćuje se unaprijed.

Članak 69.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 75% za bolovanje od 1 do 8 dana, a za bolovanje od 9 do 42 dana 95% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti za prvih 42 dana bolovanja, radniku pripada naknada u visini 100% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Radniku koji je doživio ozljedu na radu bez svoje krivnje, pripada pravo na naknadu u visini 100% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo koristiti bolovanje zbog ozljede na radu.

5. Isplata plaće

Članak 70.

Plaća i naknada za plaću za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do 10. dana u idućem mjesecu.

Članak 71.

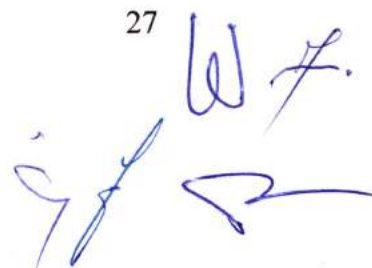
Radnik ima pravo odabrati putem koje banke će mu se isplaćivati plaća.

6. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

6.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 72.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim mjesnim i međumjesnim prijevozom, koja je najpovoljnija za Poslodavca.



Radniku se osigurava naknada troškova prijevoza javnim mjesnim prijevozom, i to kupnjom mjesečne ili godišnje karte javnog prijevoza ili u gotovini u visini 70% stvarnog iznosa mjesečne cijene karte, na pisani zahtjev radnika.

Radniku koji koristi međumjesni javni prijevoz priznaje se naknada troškova prijevoza u visini 80% iznosa stvarnih izdataka, prema cijeni karte međumjesnog javnog prijevoza.

Visina troška prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja međumjesne karte prijevoza.

Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca, radi utvrđivanja troška prijevoza, dokazati mjesto stvarnog prebivanja na adresi koju je prijavio Poslodavcu.

6.2. Dnevnica za službeni put

Članak 73.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo, koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Radnik ima pravo na naknadu dnevnice za službeno putovanje ukoliko je mjesto službenog puta udaljeno više od 30 km izvan uslužnog područja Poslodavca.

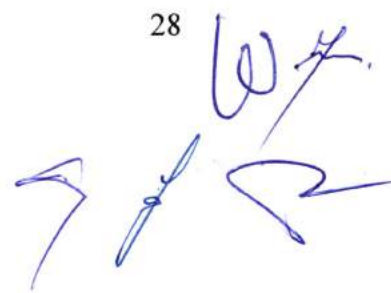
6.3. Terenski dodatak

Članak 74.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za Poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta Poslodavca, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km, Poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak koji se priznaje u porezno dopuštene rashode i ne oporezuju se porezom na dohodak, za svaki dan boravka na terenu.

Neoporezivi dnevni iznos terenskog dodatka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak isplaćuje se radniku na ime pokrivanja troškova prehrane i drugih troškova na terenu osim troškova smještaja koji se podmiruju na teret poslodavca i ne smatraju se dohotkom radnika.

Visina terenskog dodatka utvrđuje se u iznosu od 170,00 kuna/dan.



Ako je radniku na terenu osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos terenskog dodatka is stavka 3. ovog članka umanjuje se za 30% odnosno 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera)

Članak 75.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

6.4. Jubilarne nagrade

Članak 76.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u trgovačkom Društvu u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, a kako slijedi:

- za navršenih 10 godina radnog staža – 1.500,00 kn
- za navršenih 15 godina radnog staža – 2.000,00 kn
- za navršenih 20 godina radnog staža – 2.500,00 kn
- za navršenih 25 godina radnog staža – 3.000,00 kn
- za navršenih 30 godina radnog staža – 3.500,00 kn
- za navršenih 35 godina radnog staža – 4.000,00 kn
- za navršenih 40 godina radnog staža – 5.000,00 kn.

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

U slučaju promjene poreznih propisa pravo na isplatu jubilarnih nagrada ostvaruje se u neoporezivim iznosima u skladu s tim propisima.

6.5. Solidarna potpora

Članak 77.

- I. Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u sljedećim slučajevima:
 - 1) smrti člana uže obitelji radnika (bračni/izvanbračni drug, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, usvojenik/usvojitelj)
 - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima
 - 2) nastanka invalidnosti radnika koja se dokazuje pravomoćnim Rješenjem nadležnog tijela
 - u visini jedne prosječne mjesečne plaće
 - 3) bolovanja radnika dužeg od 90 dana
 - u visini neoporezivog iznosa sukladno propisu o porezu na dohodak, jedan put godišnje

Usljed bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana Poslodavac radniku isplaćuje potporu temeljem pisanog naloga organizacijske jedinice u kojoj se obavljaju poslovi obračuna plaće, bez potrebe pisanog zahtjeva zadnika.

- 4) nastanka teške invalidnosti djece i supružnika koja se dokazuju pravomoćnim Rješenjem utvrđene teške invalidnosti djece i supružnika (s priznatim pravom na tuđu pomoć i njegu)
 - u visini jedne prosječne mjesečne plaće
- 5) otklanjanja posljedica elementarne nepogode ili više sile
 - u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne neto plaće
- 6) za rođenje djeteta, za svako rođeno dijete (blizanci, trojke...)
 - u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima
- 7) radniku koji je doživio težu ozljedu na radu (zakonom propisani slučajevi kada je Poslodavac obvezan izvjesiti inspekciju rada)
 - u visini jedne prosječne mjesečne plaće koja se radniku isplaćuje temeljem dostavljenog pisanog dokaza o priznatoj ozljedi na radu, od nadležnog tijela

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća podrazumijeva se prosječna mjesečna plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

Članovi uže obitelji radnika su: bračni/izvanbračni drug, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, usvojenik i usvojitelj.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije.

II. Obitelj radnika, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u sljedećim slučajevima:

- 1) smrti radnika
 - u visini tri prosječne plaće i troškove pogreba

Pod troškovima pogreba priznaju se stvarni troškovi temeljem računa izdanog od pogrebnog društva, ali najviše do iznosa dvije prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća podrazumijeva se objavljena prosječna mjesečna plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

6.6. Ostale potpore

Članak 78.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u tekućoj godini, u iznosu priznatom u porezno dopuštene rashode.

Ovo pravo se ostvaruje po zaposleniku.

Članak 79.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.250,00 kuna neto.

Regres se isplaćuje nakon korištenja prvog dijela godišnjeg odmora u kontinuiranom trajanju dužem od jednog dana.

Članak 80.

Radniku pripada jednokratni dodatak – božićnica u iznosu od 1.250,00 kuna neto, a mora biti isplaćen najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 81.

Radniku pripada pravo na nagradu u iznosu prizatom u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima.

Nagrada se isplaćuje u maksimalno neoporezivom iznosu i to u dva dijela, prvi dio do 30. lipnja tekuće godine te drugi dio do 25. prosinca tekuće godine.

Članak 82.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.

Pri odabiru ponuda sudjeluju sindikalni povjerenici.

Članak 83.

Radniku koji odlazi u mirovinu, Poslodavac će isplatiti otpremninu u visini neto iznosa od tri prosječne plaće gospodarstva Grada Zagreba, najkasnije zadnjeg dana rada.

Članak 84.

Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja uz osigurano pokriće 0 - 24 sata, s tim da sindikalni povjerenici/Radničko vijeće imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o odabiru police i osiguravajućeg Društva. Poslodavac je dužan voditi računa o kvaliteti osiguratelja i u roku od 3 dana po sklopljenom ugovoru o istom upoznati sindikalne povjerenike, a uvjeti osiguranja moraju biti dostupni radniku.

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

1. Pravo na zadržavanje plaće

Članak 85.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost utvrđena po nadležnoj ustanovi, zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, kao i pet godina prije stjecanja prava radnika na starosnu mirovinu, Poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, bez umanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

2. Privremena nesposobnost za rad

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

Članak 86.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne utječu na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 87.

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

2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 88.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri 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. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

3. Profesionalna nesposobnost za rad

3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 89.

Ako ovlašteno tijelo ocjeni da kod radnika postoji uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomičan gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo, u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

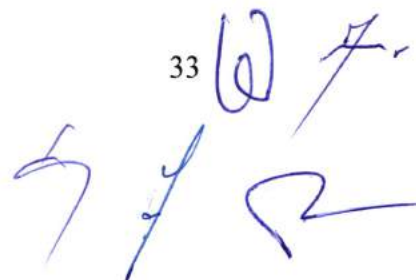
3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 90.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik/povjerenici koji imaju ovlasti radničkog vijeća, dat će Poslodavcu suglasnost na otkaz Ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio sklapanje Ugovora o radu druge poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno a ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze Radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.



4. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 91.

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

Radnik koji je neopravdano odbio sklapanje Ugovora o radu na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 92.

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 nagradu.

Nagrada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

Odredbe ovog članka primjenjuju se na odgovarajući način i u slučajevima izuma radnika koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću Poslodavca, odnosno u slučaju tehničkog unapređenja.

X. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 93.

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

Članak 94.

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



Članak 95.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima dolazi u doticaj (kupaca, stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s odredbama Zakona, Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o suzbijanju diskriminacije.

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

Članak 96.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- uvrede, prijetnje, psovke i omaložavanje,
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja te šali na njihov račun,
- pokušaj ostvarivanja neželjenog tjelesnog kontakta,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija, dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka sve sa ciljem omaložavanja,
- neprimjerene poruke upućene elektronskom i drugom poštom te uznemiravajući e-mailovi ili sms poruke,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mjesta, niti su s njim u vezi, a kojima je isključiva namjera da se radnika stavlja u ponižavajući položaj,
- prijetnje, negativno isticanje određenog radnikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

Članak 97.

Poslodavac je dužan odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena rješavati pritužbe radnika s osnova diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika.

Osoba imenovana za primanje i rješavanje pritužbi radnika mora uživati ugled i povjerenje radnika, a Poslodavac će je imenovati uz suglasnost Radničkog vijeća.

U slučaju odsutnosti s rada osobe imenovane za zaštitu dostojanstva radnika, pritužbe će zaprimati i rješavati Radničko vijeće.

Članak 98.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan, o tome će pritužbom izvjestiti ovlaštenu osobu.

U pritužbi radnik treba ukazati na:

- osobu/osobe koju smatra odgovornom za povredu dostojanstva, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- ukratko opisati okolnosti događaja radi koje podnosi pritužbu.

Svi podatci i isprave prikupljene u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a u postupku rješavanja pritužbi radnika, a na zahtjev radnika može sudjelovati predstavnik sindikata kojega je član (sindikalni povjerenik, ovlaštena osoba sindikata ili sindikalni pravnik).

Članak 99.

Ovlaštena osoba će u roku 8 dana od dana zaprimanja pritužbe za zaštitu dostojanstva:

- prikupiti potrebne informacije,
- provesti postupak ispitivanja i rješavanja pritužbe na način da će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, kao i osobu/osobe za koju radnik tvrdi da je uznemiravala,
- utvrditi način i okolnosti uznemiravanja,
- po potrebi organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja,
- izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju: za Poslodavca ovlaštena osoba, osoba protiv koje je pritužbe podnesena i podnositelj pritužbe, a mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (punomoćnik radnika, sindikalni povjerenik ili predstavnik i dr.).

Članak 100.

Uznemiravnje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Poslodavac ili ovlaštena osoba kod Poslodavca obvezna je odmah poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja Radnika.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 101.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 102.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može predložiti radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži naročito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datumu prestanka Ugovora o radu.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz Ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom.

4. Redoviti otkaz Poslodavca

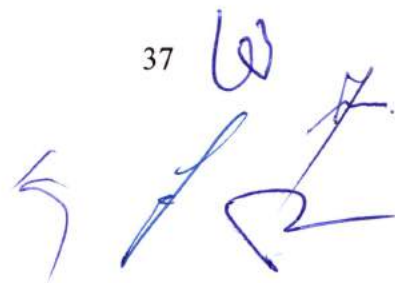
Članak 104.

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz otkazni rok propisan ovim Kolektivnim ugovorom (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 105.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je 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.



Članak 106.

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

Članak 107.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik kod Poslodavca, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka ne proizvodi pravne posljedice nakon isteka roka od dvanaest mjeseci od dana donošenja i temeljem istog Poslodavac više ne može radniku na kojeg se upozorenje odnosi otkazati Ugovor o radu, niti radnik može na temelju takvog upozorenja trpjeti druge štetne posljedice.

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 108.

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

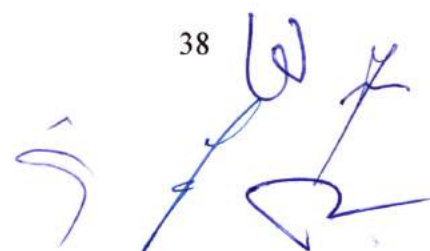
6. Izvanredni otkaz Ugovora o radu

Članak 109.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno 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 objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 110.

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



Članak 111.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 112.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena tim Ugovorom o radu.

8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 113.

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 roditeljnog i roditeljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalčne bolesti, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu.

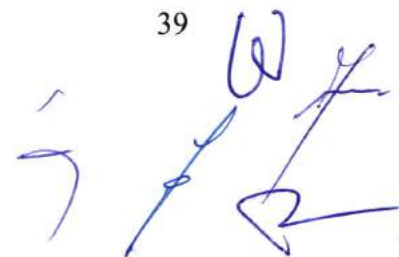
Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Članak 114.

Ugovor o radu ne može se otkazati zbog gospodarskih, tehnoloških i organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) bez suglasnosti Radničkog vijeća:

- samohranom roditelju, s djetetom starosti do 18 godina,
- radniku s 25 i više godina radnog staža kod Poslodavca,
- invalidima rada,
- radnicima starijima od 60 godina.



9. Otkazni rok

Članak 115.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je:

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

Za slučaj kada radnik otkazuje Ugovor o radu otkazni rok je do trideset dana ukoliko se radnik i Poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

U slučaju redovitog otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnik ima pravo na pola otkaznog roka iz stavka 1. ovog članka.

Članak 116.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 117.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka iz članka 107. ovog Ugovora, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 118.

Odredbe 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. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza Ugovora o radu.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava Poslodavcu teče od dana kada je radnik priopćio Poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje Ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac.

11. Otpremnina

Članak 119.

Radnik kojem se otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ostvaruje pravo na otpremninu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otpremnina se određuje u iznosu od 5.000 kuna neto za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.

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

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 120.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Poslodavac.

2. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 121.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

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

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

3. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 122.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Internu potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan zaprimanja.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Službi za upravljanje ljudskim potencijalima Poslodavca. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca te se istekom roka od 15 dana od objave na oglasnu ploču dostava smatra izvršenom.

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

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

XIII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

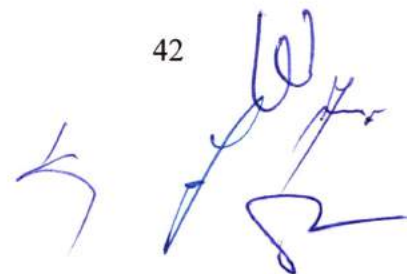
Članak 123.

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

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 odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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



Članak 124.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 125.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 126.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 127.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i štetnika.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 128.

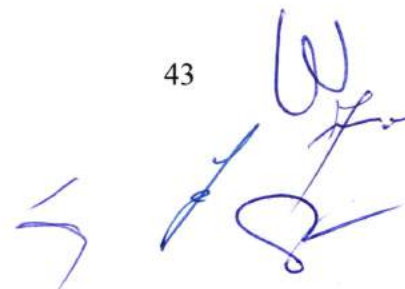
Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

XIV. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 129.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike Poslodavca, koji su dužni primjerice:



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


2. Povreda radnih prava

Članak 130.

Radnik je dužan u svom radu na radnom mjestu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 129. ovog Ugovora i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona, drugih propisa, te akata Poslodavca.

Kršenje radnih obveza predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a osobito, primjerice, u slučajevima :

- nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline,
- ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz Ugovora o radu,
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
- ako ne izvršava naloge ovlaštene osobe,
- ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu,
- ako dolazi na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu,
- krade, vrši prijevare,
- otkriva tajnu o poslovanju Poslodavca,
- obavlja konkurentsku djelatnost,
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini Društva,
- ako ne izvijesti Poslodavca o okolnostima iz članka 10. ovog Ugovora,
- ako je prigodom zaključivanja Ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovornih poslova i time doveo Poslodavca u zabludu, i slično.



XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 131.

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 132.

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

Postupak utemeljenja Radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 133.

Na određivanje broja članova Radničkog vijeća, postupak provođenja i utvrđivanja rezultata izbora, ovlaštenja, obveze Poslodavca prema Radničkom vijeću, pravo na suodlučivanje, odnos sa sindikatom, rad i uvjete za rad, sklapanje sporazuma s Poslodavcem te raspuštanje Radničkog vijeća i isključenje njegovog člana, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

Sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća, Povjerenika radnika za zaštitu na radu mogu se ugovoriti povoljniji uvjeti za rad Radničkog vijeća i Povjerenika radnika za zaštitu na radu od onih utvrđenih Zakonom.

XVI. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 134.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu s odredbama Zakona, međunarodnim konvencijama i statutom sindikata.

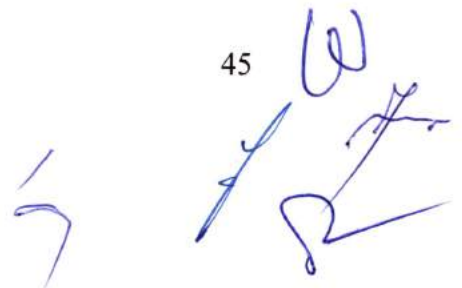
Članak 135.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja za sve sindikate organizirane sukladno članku 134. ovoga Ugovora.

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 136.

Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.



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

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

Članak 137.

Sindikati kod Poslodavca djeluju u skladu sa Zakonom i odredbama ovog Ugovora.

Sindikati mogu izabrati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike koji će ih zastupati kod Poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod Poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje i realizaciju svih odredaba ovog Ugovora.

Članak 138.

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 139.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 32 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Sindikati koji djeluju kod Poslodavca će Poslodavcu dostaviti imena članova svojih izvršnih tijela.

Članak 140.

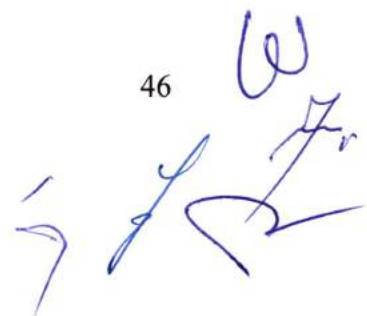
Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti:

- članu sindikalnog tijela udruge više razine,
- sindikalnim povjerenicima, odnosno povjerenicima radnika za zaštitu na radu.

Članak 141.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručno tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći, uz obvezu prethodnog postupanja sukladno Ovršnom zakonu,



- pravo na uporabu telefona i telefax-a, emaila,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
- slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja.

Članak 142.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i jednu godinu nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati Ugovor o radu ili na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprječavana ni ometana ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, Ustavom RH, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 143.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa mogu urediti pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca, u skladu s odredbama ovog Ugovora.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme na svakih 450 članova Sindikata, što se uređuje pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i direktora Društva.

Članak 144.

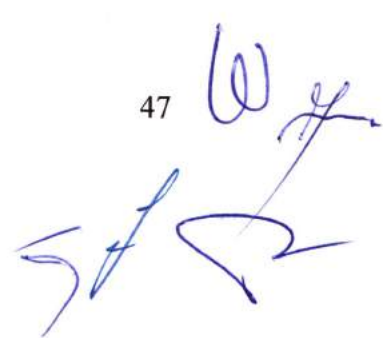
Sindikalnog povjerenika koji tu dužnost obnaša uz naknadu plaće, Poslodavac je dužan po isteku obnašanja dužnosti rasporediti na isto radno mjesto s kojeg je otišao ili drugo radno mjesto najmanje iste grupe složenosti.

Članak 145.

Sindikalni povjerenik, koji kod Poslodavca predstavlja sindikalnu podružnicu, ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to četiri sata po članu sindikata godišnje.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje se temeljem evidencije o radnom vremenu.

Direktor Društva ili ovlaštena osoba, sindikalnom povjereniku su pored prava iz stavka 1. ovog članka, dužni omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.



Osim dolaska na rad i odlaska s rada, sindikalni povjerenik ima obvezu u tijeku radnog vremena evidentirati se na finger-scanu i sl., u slučaju izlaza i ulaza na lokaciju na kojoj radi te isto najaviti neposrednom rukovoditelju.

Članak 146.

Poslodavac se obvezuje osigurati pravo na sindikalnu aktivnost uz naknadu plaće sindikalnom povjereniku sindikata koji kod Poslodavca ima najmanje 15% članova sindikata od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika kod Poslodavca.

Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka obračunava se na bazi prosječne plaće kod Poslodavca, uvećano za 25%.

Članak 147.

Poslodavac je obvezan, u skladu s mogućnostima, u okviru deset dana, primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 148.

Ukoliko nije utemeljeno Radničko vijeće, prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati sa sindikatima, potpisnicima ovog Ugovora o namjeravanoj odluci te mora sindikatima, potpisnicima ovog Ugovora dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je Radničkom vijeću, odnosno sindikatima, potpisnicima ovog Ugovora na njihov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci Poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- 1) donošenju Pravilnika o radu,
- 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu,
- 3) mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- 4) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- 5) planu godišnjih odmora,
- 6) rasporedu radnog vremena,
- 7) noćnom radu,
- 8) naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- 9) kolektivnom višku radnika te sve druge odluke za koje je Zakonom ili ovim Ugovorom propisano sudjelovanje Radničkog vijeća u njihovu donošenju,
- 10) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i Ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

Podatci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti Radničkom vijeću, odnosno sindikatima, potpisnicima ovog Ugovora potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući

davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

Ako sporazumom Poslodavca s Radničkim vijećem, odnosno sindikatima, potpisnicima ovog Ugovora nije drugačije određeno, Radničko vijeće, odnosno sindikati, potpisnici ovog Ugovora dužni su u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavcu.

Ako se Radničko vijeće, odnosno sindikati, potpisnici ovog Ugovora u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Radničko vijeće, odnosno sindikati, potpisnici ovog Ugovora mogu se protiviti otkazu ako Poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom.

Radničko vijeće, odnosno sindikati, potpisnici ovog Ugovora moraju obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.

Ako se Radničko vijeće, odnosno sindikati, potpisnici ovog Ugovora protive izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od Poslodavca da ga zadrži na radu, Poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako Poslodavac izvanredno otkazuje Ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

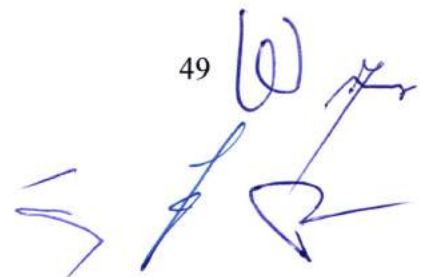
Ako je protivljenje Radničkog vijeća, odnosno sindikata, potpisnika ovog Ugovora izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona, Poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

Odluka Poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o obvezi savjetovanja s Radničkim vijećem, odnosno sindikatima, potpisnicima ovog Ugovora ništetna je.

Članak 149.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Prijavu o ozljedi na radu iz stavka 1. ovog članka ovjerava Poslodavac ili osoba koju on ovlasti.



XVII. ŠTRAJK

Članak 150.

Sindikatska ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće u roku od 30 dana od dana dospijeca.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi Ugovora, sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.

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

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Članak 151.

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti, najkasnije tri dana prije početka štrajka.

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

Članak 152.

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 153.

Na prijedlog Poslodavca, sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji će ih obavljati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a s ciljem da se omogući nužno funkcioniranje trgovačkog društva, zbog spriječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 154.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani 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 155.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, ako je štrajk nezakonit.

Radniku se može otkazati Ugovor o radu ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 156.

Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, ovog Ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, ovog Ugovora i pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

Članak 157.

Ugovorne su strane suglasne da Poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata.

XVIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 158.

Za tumačenje odredba i praćenja primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenovat će zajedničko Povjerenstvo u koja svaka imenuje po 3 predstavnika i 3 zamjenika, u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Povjerenstvo donosi Poslovnik o radu.

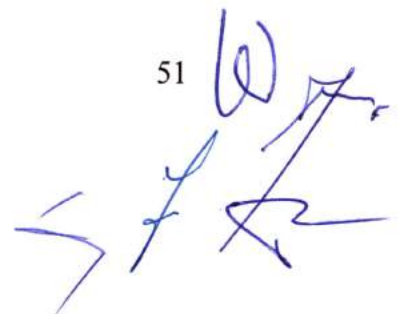
Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podjeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.

Predsjednika biraju ugovorne strane, naizmjenično svakih šest mjeseci.

Tumačenja Povjerenstva dostavljaju se podnosiocu i svim onima na koje se odnosi u roku od 45 dana od dostavljenog pisanog upita Povjerenstvu.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Tumačenje Povjerenstva obvezujuće je za strane Ugovora.



Članak 159.

Ako je određeni uglavak individualnog Ugovora o radu nepovoljniji od odredbe ovog Ugovora, izravno će se umjesto takvog uglavka 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.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 160.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 01. siječnja 2020.godine, osim Članka 72. stavak 2. Koji se primjenjuje od 01.02.2020. godine.

Ovaj Ugovor objavit će se na oglasnoj ploči Društva te Internim mrežnim stranicama Društva.

Članak 161.

Izmjene i dopune ovog Ugovora zaključuju se na način propisan Zakonom za njegovo sklapanje.

Članak 162.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme, za razdoblje od četiri godine.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovog Ugovora ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir.


Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

Nepoštivanje odredbi ovoga Ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 163.

Ovaj Ugovor prestaje istekom roka na koji je sklopljen.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen Kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila ovog Ugovora i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, i to u razdoblju od šest mjeseci od isteka roka na koji je bio sklopljen Kolektivni ugovor, odnosno šest mjeseci od isteka otkaznog roka u slučaju otkaza.

52 


Pregovori oko sklapanja novog kolektivnog ugovora započeti će tri mjeseca prije isteka ovog Ugovora.

Članak 164.

Na temelju ovog Ugovora u roku 90 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora izradit će se prilozi ovom Ugovoru, koji će sadržavati grupe složenosti poslova s radnim mjestima, pojedinačne koeficijente složenosti poslova za ta radna mjesta te dodatke za otežane uvjete rada.

Do donošenja priloga iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se prilog Tipizacija i vrednovanje poslova u „Vodoopskrbi i odvodnji“ od travnja 2002. godine

Članak 165.

Ovaj Ugovor može se otkazati.

Otkazni rok iznosi 90 dana.

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

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor, ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora.

Članak 166.

Ovaj Ugovor te svaka njegova promjena dostavlja se uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

Članak 167.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene Poslodavca, na radnike se do sklapanja novog Ugovora nastavlja primjenjivati odredbe ovog Ugovora, a najduže godinu dana od dana nastanka promjene.

Članak 168.

Sve eventualne sporove koji bi proizašli iz ovog Ugovora, ugovorne će strane nastojati riješiti sporazumno, a u nemogućnosti rješavanja svih spornih pitanja, strane ugovaraju mjesnu nadležnost nadležnog suda u Zagrebu

Zagreb, 29. 1. 2020. godine.

Za Poslodavca:

Marin Galijot



Za Sindikate

Ivan Čipin



Krunoslav Kuštek



Vladimir Vidović



Igor Pavlović

Damir Popov



