

KOLEKTIVNI UGOVOR

SADRŽAJ

I OPĆE ODREDBE	3
II SKLAPANJE UGOVORA O RADU	4
Zasnivanje radnog odnosa.....	4
Uvjeti za sklapanje ugovora o radu.....	5
Probni rad.....	6
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	6
Ugovor o radu na određeno vrijeme	6
Rad od kuće i rad na izdvojenom mjestu rada	7
III PRIPRAVNICI, OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I VOLONTERI	8
IV RADNO VRIJEME	9
Puno radno vrijeme	9
Nepuno radno vrijeme.....	9
Pripravnost	10
Prekovremeni rad	10
Rad u smjenama	11
Preraspodjela radnog vremena	11
Noćni rad.....	12
Korištenje radnog vremena	12
V ODMORI I DOPUSTI	13
Stanka.....	13
Dnevni odmor	13
Tjedni odmor.....	13
Godišnji odmor	13
Plaćeni dopust	16
Neplaćeni dopust.....	18
VI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	18
Zaštita i sigurnost na radu	18
Zaštita privatnosti zaposlenika.....	19
Zaštita dostojanstva radnika.....	20
VII PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA.....	23
Plaća za izvršeni rad radnika.....	23
Osnovna plaća radnog mjesta	23
Dodatak na posebne i otežane uvjete rada	24
Dodatak na plaću za radni staž.....	25
Dodatak na plaću za poseban raspored radnog vremena	25
Uvećanje plaće-stimulativni dio	26
Naknada plaće	26

Rokovi i razdoblje isplate plaće	27
Drugi novčani i nenovčani primici radnika	28
Naknada troškova prijevoza.....	28
Dnevnice za službeni put	28
Naknada za korištenje privatnog automobila.....	29
Terenski dodatak	29
Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu	29
Jubilarne nagrade	30
Naknada za topli obrok	31
Dar djetetu do 15 godina starosti	31
Solidarna pomoć	31
Sistematski pregled radnika	32
VIII NAKNADA ŠTETE	33
IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA.....	33
X PRESTANAK UGOVORA O RADU	33
Načini prestanka ugovora o radu	33
Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	34
Otkaz ugovora o radu.....	34
Redoviti otkaz Poslodavca.....	34
Redoviti otkaz radnika	35
Izvanredni otkaz.....	35
Otkazni rok.....	36
Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu	36
XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	37
XII ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	38
XIII OBRAZOVANJE I IZVJEŠĆIVANJE RADNIKA	38
XIV UVJETI ZA RAD SINDIKATA	38
XV ŠTRAJK	40
XVI PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPORA. 41	41
Ponašanje ugovornih strana	41
Zaključivanje te izmjene i dopune kolektivnog ugovora.....	41
Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova	42
Tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora.....	42
Otkaz kolektivnog ugovora.....	42
XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	43

Sindikata komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske, Zlatarska ulica br. 14, 10000 Zagreb, OIB: 27091826868, Sindikalna podružnica Vodovod d.o.o., koju zastupa sindikalni povjerenik Tomislav Prpić, s jedne strane

i

VODOVOD d. o. o., Senj, Stara cesta 3, OIB: 71631587007, (u daljnjem tekstu: Poslodavac), kojeg zastupa direktor Milan Nekić, s druge strane,

dana 30. rujna 2026. godine, u Senju, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze ugovornih strana, zabrana diskriminacije, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, neovisno o tome da li su članovi sindikata ili nisu.

Pod pojmom „radnik“ u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji rade kod poslodavca, time da se svi izrazi određeni u muškom rodu primjenjuju neovisno o spolu ili određenju radnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Kolektivnog ugovora, iste postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Svaki radnik je obavezan poslove preuzete ugovorom obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada, a poslodavac je obavezan za izvršeni rad radniku isplatiti plaću, te ostala novčana prava sukladno odredbama ovog kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Članak 4.

Poslodavac jamči i osigurava svakom radniku rad na siguran način te zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije kao i zaštitu dostojanstva radnika od svakog postupanja koje je neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto uglavaka iz točaka 7. do 12. prethodnog stavka, može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odgovarajućih odredaba zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili drugih akata Društva pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Upućivanje iz stavka 2. ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje stranke ugovore.

Članak 7.

U slučaju potrebe za premještanjem radnika na druge poslove, odnosno na drugo mjesto rada, a čiji poslovi nisu istovrsni poslovima koje radnik obavlja na trenutnom radnom mjestu, radniku će se ponuditi sklapanje dodatka ugovoru o radu, odnosno novog ugovora o radu.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne cjeline, strukturu i broj zaposlenih, te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu utvrđeni Zakonom ili drugim propisom, time da se svaka promjena unutarnjeg ustrojstva kod poslodavca izravno primjenjuje na odredbe ovog Kolektivnog ugovora, za vrijeme njegovog važenja.

Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, Poslodavac može utvrditi druge dodatne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

Uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova utvrđuju se u popisu i opisu poslova u Katalogu poslova radnih mjesta kod poslodavca, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja i vještine te posebnu zdravstvenu sposobnost radnika.

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa, poslodavac može, o svom trošku, provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika, prilikom provjere znanja, koji može trajati više dana, a u okviru kojega će se od kandidata za zaposlenje zatražiti da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenim poslovima.

Posebna zdravstvena sposobnost kao uvjet može se zahtijevati za obavljanje određenih poslova u kojem slučaju će poslodavac, prije početka rada uputiti radnika na poseban zdravstveni pregled.

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti svaka punoljetna osoba, kao i osoba mlađa od osamnaest godina, koja ne pohađa obvezno osnovnoškolsko obrazovanje, ukoliko je navršila petnaest godina života.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 11.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može radnika uputiti na liječnički pregled.

Članak 12.

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 ugrožavaju život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Članak 14.

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

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje neposredno nadređena osoba, kroz obrazac za ocjenu probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

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

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri (3) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti duže od tri (3) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Prekid kraći od tri (3) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovoga članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen.

Članak 17.

Poslodavac je ovlašten, ukoliko procijeni potrebnim ili oportunističkim, zbog povećanog sezonskog opterećenja, zaposliti radnike za obavljanje stalnih sezonskih poslova, u skladu s posebnim propisima, po mogućnosti uz korištenje mjera za poticanje zapošljavanja.

Rad od kuće i rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 18.

Ako su Poslodavac i radnik ugovorili rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji nije prostor Poslodavca) obvezno se ugovara mogućnost da Poslodavac pregleda prostor u kojem bi radnik radio, radi utvrđenja odgovara li prostor uvjetima sigurnosti i zaštite zdravlja na radu. Ako zbog udaljenosti ne postoji mogućnost pregleda prostora i opreme, radnik je obavezan snimiti prostor i opremu i poslati snimku Poslodavcu te dati izjavu da radni prostor odgovara svim tehničkim i drugim uvjetima za rad na siguran način.

Ako se radi o stalnom radu od kuće, a radnik nema odgovarajuću opremu za rad (računalo, pisač, stol, stolac, svjetiljku, uredski pribor), nju se obavezuje osigurati Poslodavac, a nakon prestanka rada od kuće ili prestanku radnog odnosa, radnik je opremu i pribor za rad dužan vratiti Poslodavcu.

Prilikom rada od kuće radnik je dužan pridržavati svih mjera zaštite i sigurnosti na radu.

Raspored radnog vremena i radno vrijeme na izdvojenom mjestu rada ugovara se na način da je istovjetan rasporedu radnog vremena radnika koji rade u sjedištu Poslodavca, odnosno prostorijama Poslodavca, uključujući početak, završetak, dnevni i tjedni odmor i stanku.

Poslovođa ili druga neposredno nadređena osoba vodi evidenciju radnog vremena i dostavlja je Poslodavcu svaki posljednji dan u mjesecu.

Članak 19.

Ako su Poslodavac i radnik ugovorili rad na daljinu koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, ali mora biti unutar Republike Hrvatske.

Rad na daljinu može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen.

Članak 20.

Kod rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, radnik svu komunikaciju s Poslodavcem, radnicima i klijentima obavlja isključivo putem informacijsko-komunikacijske tehnologije (telefonom tj. mobitelom, e-mailom, video-konferencijskom vezom, SMS-om, WhatsApp, Viber i sl.).

Ako se neka komunikacija iz stavka 1. ovoga članka iznimno, zbog objektivnih i opravdanih razloga, ne bi nikako mogla obaviti putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, već samo uživo,

Poslodavac će radniku omogućiti dolazak u prostorije Poslodavca, pri čemu Poslodavac snosi stvarne troškove puta.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, odnosno koji radi na daljinu treba biti dostupan Poslodavcu, a radniku mora biti omogućen pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i klijentima.

Radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada i radnici koji rade na daljinu imaju pravo na sudjelovanje radnika u odlučivanju, isto kao i drugi radnici kod Poslodavca.

III PRIPRAVNICI, OSPOSoblJAVANJE ZA RAD I VOLONTERI

Članak 21.

Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) 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 određeno vrijeme, ukoliko postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja, i to ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu nadoknaditi plaću, odnosno dio plaće radnika ili troškove za njegovo osposobljavanje.

Članak 22.

Duljina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme, i to:

- za pripravnika VII. stupnja stručne spreme 12 mjeseci
- za pripravnika VI. stupnja stručne spreme 9 mjeseci
- za pripravnika V. stupnja stručne spreme..... 6 mjeseci
- za pripravnika IV. i III. stupnja stručne spreme 6 mjeseci
-

Članak 23.

Pripravniku se imenuje mentor koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 24.

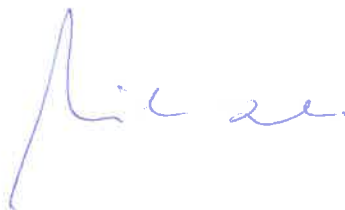
Rad pripravnika ocjenjuje mentor ili neposredno nadređena osoba.

Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati.

Ako se utvrdi da pripravnik na radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

Članak 25.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 70% osnovne plaće radnog mjesta čije poslove obavlja za vrijeme pripravničkog staža.



IV RADNO VRIJEME

Članak 26.

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 ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

Članak 27.

Poslodavac donosi odluku o trajanju i rasporedu radnog vremena.

Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, u smjenama, u punom, nepunom, skraćenom i preraspodijeljenom radnom vremenu.

Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada u komunalnoj djelatnosti, osobito zbog značajnog sezonskog porasta opsega poslovanja u pojedinim odjelima, o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac.

Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu ili promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada, ili u drugim hitnim slučajevima.

Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, raspoređeno kroz 5 ili 6 radnih dana.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

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

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

Članak 30.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća radnika utvrđuje se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a na materijalna prava utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom radnik u nepunom radnom vremenu ima ista prava kao i radnik u punom radnom vremenu.

Članak 31.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Pripravnost

Članak 32.

Pripravnost je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Radnik koji je u pripravnosti obavezan je odazvati se na poziv poslodavca bez odgode i doći na radno mjesto, a najkasnije u roku od jednog sata.

Pripravnost radnim danom traje 16 sati, a subotom, nedjeljom i blagdanom 24 sata.

Članak 33.

Na ime naknade za pripravnost, poslodavac će radniku isplatiti iznos od 20 EUR bruto po danu pripravnosti.

Radnik može biti pripravan najviše 7 dana mjesečno, osim kada je zbog potreba posla i organizacije rada nužno da radnik bude pripravan više dana, ali ne više od 15 dana mjesečno.

Ukoliko za vrijeme pripravnost nastane rad, on će se obračunati kao prekovremeni rad.

Umjesto plaćanja, radnik može koristiti slobodan dan na način da za 7 dana pripravnosti, dobiva jedan slobodan dan, ali najviše do 15 radnih dana godišnje.

Slobodne dane ostvarene temeljem pripravnosti, radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

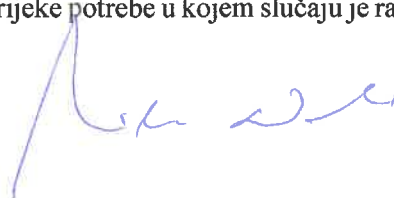
Članak 34.

Popis radnika, raspored pripravnosti utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.

Prekovremeni rad

Članak 35.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe u kojem slučaju je radnik na pisani



zahtjev Poslodavca dužan raditi prekovremeno, s tim da ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno najduže dvjesto pedeset sati godišnje.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, zamjene odsutnog radnika i u drugim sličnim slučajevima kada je poslodavac onemogućen da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je obvezan raditi prekovremeno po usmenom zahtjevu Poslodavca koji mora biti pismeno potvrđen u roku od tri dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 36.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do osam godine starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu, a sklopio je ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno odnosno sto osamdeset sati godišnje te radnik koji je zaposlen kod više poslodavaca čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, a sklopio je ugovor o radu s drugim poslodavcem u trajanju od osam sati tjedno odnosno do sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Rad u smjenama

Članak 37.

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjena rada radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 38.

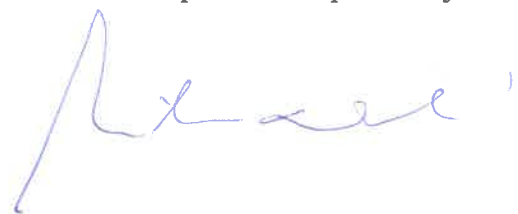
Ako narav posla zbog povećanja obima posla u određenom razdoblju to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 39.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 1. 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, 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 48 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.

Članak 40.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.

Poslodavac je obavezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje sedam dana prije početka takvog rada.

Članak 41.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao dulje od osam sati dnevno.

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

Noćni rad

Članak 42.

Noćni radom se smatra vrijeme provedeno u radu u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćnom radniku poslodavac je dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada kao noćnog radnika, poslodavac je dužan, o svom trošku, omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.

Korištenje radnog vremena

Članak 43.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se na način koji određuje poslodavac upisivanjem u evidenciju prisutnosti na radu sukladno internom aktu poslodavca.

Evidencija prisutnosti je mjerodavan dokument za isplatu plaća radnicima.

V ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 44.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od najmanje 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 45.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom.

Članak 46.

Žena koja nakon porodnog dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom nastavi dojiti dijete, do njegove treće godine života, ima u tu svrhu, tijekom rada u punom radnom vremenu, pravo koristiti stanku za dojenje djeteta sukladno posebnim propisima.

Dnevni odmor

Članak 47.

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

Tjedni odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka.

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

Nedjelja je, pravilu, dan tjednog odmora.

Radniku koji prema rasporedu radnog vremena, zbog prirode posla ili drugih objektivnih razloga organizacije rada radi nedjeljom, Poslodavac će rasporedom radnog vremena odrediti korištenje tjednog odmora u trajanju iz stavka 1. ovoga članka u drugi dan istoga tjedna.

Ako radnik iznimno nije mogao koristiti tjedni odmor na način iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka, ili ga je koristio u kraćem trajanju, Poslodavac će mu omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja provedenog na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, a najkasnije prije početka korištenja sljedećeg tjednog odmora.

Dan korištenja tjednog odmora određuje Poslodavac rasporedom radnog vremena, vodeći računa o potrebama organizacije rada, a po mogućnosti i o iskazanim željama radnika. Tjedni odmor i zamjenski tjedni odmor koriste se isključivo u naravi i ne mogu se zamijeniti novčanom naknadom niti kumulirati.

Godišnji odmor



Članak 49.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

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

Članak 50.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.

Godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

- Ukupni radni staž:
 - do 5 godina.....2 radna dana
 - od 5 do 10 godina..... 4 radna dana
 - od 10 do 15 godina..... 6 radnih dana
 - od 15 do 20 godina.....8 radnih dana
 - više od 20 godina.....10 radnih dana
 - Uvjeti rada i složenosti poslova:
 - na poslovima Uprave i rukovodećih radnika.....4 radna dana
 - na poslovima VII i VI stupnja stručne spreme.....3 radna dana
 - na poslovima V i IV stupnja stručne spreme.....2 radna dana
 - na ostalim poslovima.....1 radni dan
3. Socijalne prilike:
- osobi s invaliditetom upisanoj u Registar osoba s invaliditetom 4 radna dana
 - invalid rada i ratni vojni invalid 3 radna dana
 - za svako maloljetno dijete 1 radni dan
 - samohranom roditelju do 10 godina starosti 2 radna dana
 - jednom od roditelja maloljetnog djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza zdravstvene organizacije.....2 radna dana
4. Prema posebnim uvjetima rada

- radnik zaposlen na radnom mjestu koje je sukladno Zakonu o zaštiti na radu i Procjeni rizika za poslove na mjestu rada na popisu radnih mjesta s posebnim uvjetima rada.....2 radna dana

Radnici koji ostvaruju posebna prava temeljem točke 3. dužni su činjenice na kojima temelje svoja prava dokumentirati poslodavcu odgovarajućom potvrdom.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora računa se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodanih dana utvrđenih u gornjoj tablici.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu ne može biti duže od 31 (trideset i jedan) dan.

Pravo na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

Članak 51.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg donosi Poslodavac, u dogovoru s radnikom, uzimajući u obzir obiteljske i poslovne potrebe.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Na osnovi plana godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom se utvrđuje ukupno trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora.

Odluka iz stavka 5. ovoga članka donosi se najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 52.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

Članak 53.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz čl. 52., radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog korištenja prava na roditeljski, roditejski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditejski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

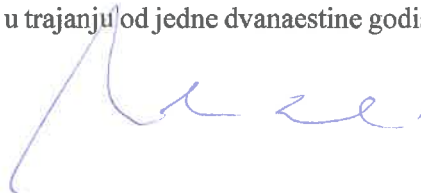
Članak 54.

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, obavljanja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 55.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor na način propisan člankom 50. ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.



Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 56.

Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Kad rad prestaje zbog smrti radnika, njegovi nasljednici imaju pravo od Poslodavca potraživati naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.

Naknada iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje se, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 57.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti nadležnog voditelja. Voditelj je dužan obavijestiti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije korištenja navedenih dana godišnjeg odmora.

U slučaju nepredviđenih okolnosti za radnika, zbog kojih radnik ima potrebu koristiti navedene dane godišnjeg odmora, isti je dužan obavijestiti Poslodavca odmah po saznanju za navedenu okolnost.

O pravu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac donosi odluku.

Plaćeni dopust

Članak 58.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| – za sklapanje braka i životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| – za rođenje djeteta/posvajanje djeteta | 5 radnih dana |
| – za smrt člana uže obitelji | 5 radnih dana |

(članovima uže obitelji smatraju se: bračni drug, dijete, djetetov bračni drug, unuk/unuka, roditelj, brat ili sestra koji su članovi istog kućanstva, pastorak, posvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, maćeha ili očuh, osoba koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom te u formalnom ili neformalnom partnerstvu utvrđenom Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola NN 92/14 i 98/19)

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| – smrti ostalih srodnika | do 3 radna dana |
|--------------------------|-----------------|

(ostalim srođnicima smatraju se: brat, sestra, baka, djed, stric, strina, ujak, ujna, teta, tetak, te braća, sestre i roditelji bračnog druga, nećak, nećakinja);

- | | |
|--|--------------|
| – selidbe u mjestu prebivališta | 2 radna dana |
| – selidbe u drugo mjesto | 4 radna dana |
| – za pripremu polaganja ispita za vrijeme stručnog | |

ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja	10 radnih dana;
– u slučaju elementarnih nepogoda (potresa, poplava i dr.)	5 radnih dana;
– sklapanje braka djeteta ili posvojenika	3 radna dana
– dobrovoljnim davateljima krvi	1 radni dan
-u slučaju teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta	5 radnih dana
– nastupanja na kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
– radnik koji tijekom kalendarske godine ima natprosječne rezultate rada prema ocjeni neposrednog rukovoditelja	do 2 radna dana

U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 1 (jedan) slobodan dan mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem neposrednom voditelju, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici. U hitnom slučaju radnica će naknadno dostaviti pisani zahtjev voditelju.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj ili težu bolest koji su navedeni u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Pravo na plaćeni dopust za selidbu, radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi boravišta odnosno prebivališta.

Članak 59.

Radnici - dobrovoljni davatelji krvi i darovatelji krvne plazme, za svako davanje krvi, odnosno krvne plazme ostvaruju pravo na 4 slobodna sata na dan kada daruju krv i 1 (jedan) slobodni radni dan, i to dan koji slijedi nakon dana davanja krvi, odnosno krvne plazme.

Radnici darivatelji koštane srži imaju pravo na 7 (sedam) slobodnih radnih dana, a za darivanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na 2 (dva) slobodna radna dana.

Slobodni dani iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ostvaruju se na dan davanja ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije, ali najkasnije u roku od 3 mjeseca računajući od dana dobrovoljnog darivanja krvi.

Radnik je dužan, o datumu darivanja krvi, krvne plazme, koštane srži i perifernih matičnih stanica unaprijed obavijestiti neposrednog voditelja najmanje tri dana prije nastupa tog događaja i ukoliko je neposredni voditelj pisano potvrdio da zbog toga proces rada neće trpjeti.

Postupi li radnik suprotno odredbi prethodnog stavka ovog članka, ukoliko ne dobije suglasnost da plaćeni dopust s osnove dobrovoljnog davanja krvi koristi na dan davanja krvi, čini povredu obveze iz radnog odnosa neopravdanog izostanka s posla.

Članak 60.

Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust.

Ako okolnosti iz članka 58. i 59. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 58. i 59. nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik može, po prethodnom odobrenju Poslodavca, nastaviti korištenje prekinutog godišnjeg odmora, o čemu se donosi odluka.

Članak 61.

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

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Neplaćeni dopust

Članak 62.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, odnosno neće izazvati teškoće u obavljanju poslova i to u trajanju do najviše 30 dana, osim ako Poslodavac ocijeni svrsishodnim odobriti duži rok.

Neplaćeni dopust se može odobriti u sljedećim slučajevima:

- sudjelovanja u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- umjetničkog djelovanja i obavljanja umjetničkih poslova,
- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege i pružanja skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu, a koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim programima,
- zbog drugih osobnih potreba.

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

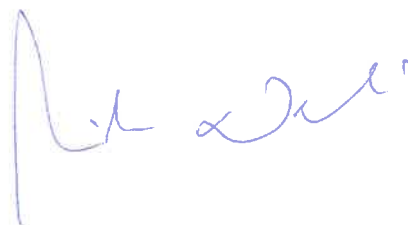
Odluku o odobrenju korištenja te trajanju neplaćenog dopusta donosi Poslodavac.

VI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 63.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost 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, sprečavati opasnost na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.



Poslodavac će osigurati radniku zaštitnu radnu odjeću, obuću i ostalu zaštitnu opremu sukladno propisima o zaštiti na radu.

Radnik je obavezan obavljati posao s dužnom pažnjom, te voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i o sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika koje njegovi postupci ili propusti na radu mogu ugroziti.

Članak 64.

Radnik je obavezan obavljati posao s dužnom pažnjom, te voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i o sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika koje njegovi postupci ili propusti na radu mogu ugroziti.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno i cijelo vrijeme rada upotrebljavati sredstva rad i osobnu zaštitnu opremu.

Radnik je obavezan za vrijeme obavljanja poslova i zadataka u radno vrijeme koristiti isključivo zaštitnu radnu odjeću, obuću i opremu koju mu je osigurao poslodavac.

Radnik je dužan odmah bez odgađanja obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 65.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invaliditeta, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Izmijenjeni podaci moraju se u roku od 8 (osam) dana od dana od nastale promjene dostaviti Poslodavcu.

Radnici koji ne dostave osobne podatke iz stavka 1. ovog članka snosit će štetne posljedice tog propusta.

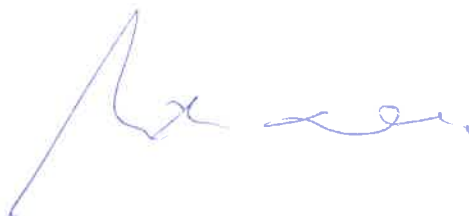
Članak 66.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom te ih je dužna štititi u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima o tajnosti osobnih podataka.

Članak 67.

Kod poslodavca se vode ili mogu voditi sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika
- OIB radnika
- spol
- dan, mjesec i godina rođenja
- mjesto rođenja,
- prebivalište i adresa
- mjesto rada



- zanimanje
- školska sprema
- stručno obrazovanje
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova
- poslovi (radno mjesto) koje radnik obavlja
- radni staž radnika kod sadašnjeg poslodavca
- radni staž radnika ostvaren do zaposlenja kod sadašnjeg poslodavca
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme
- da li je radnik invalid rada
- zaposlenje kod drugog poslodavca
- podaci o disciplinskim postupcima
- datum zasnivanja radnog odnosa
- datum prestanka radnog odnosa
- razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 68.

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

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje i spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi ili elektroničke poruke za radno vrijeme i nakon radnog vremena

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u obavljanju svojih poslova. Uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanja odnosno diskriminacija radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

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

Obveza je svih radnika zaposlenih kod Poslodavca da u svom radu izbjegavaju bilo kakvo spolno ili drugo uznemiravanje na način da se sami tako ne ponašaju, da na eventualno takvo ponašanje upozore druge radnike i zamole ih da to u buduću ne čine, odnosno na eventualno uznemiravanje ne odvrte istom mjerom.

Ako takvo ponašanje ne dovede do prestanka uznemiravanja, uznemiravana osoba ima pravo podnijeti pritužbu, u kojoj će potanko opisati kako i kada je uznemiravana da bi se po pritužbi moglo postupiti.

Članak 69.

Komentari rukovodećih i drugih radnika koji se odnose na odijevanje, ponašanje, osobnu higijenu i druge aspekte fizičkog izgleda na radnom mjestu neće se smatrati diskriminacijom ukoliko su izrečeni u vidu savjeta, preporuke ili upozorenja, a vezano uz standarde opće higijene, kulture ponašanja i druge standarde zadane od strane poslodavca koje radnici moraju zadovoljavati na radu i u skladu s kojima su dužni postupati.

Članak 70.

Poslodavac je dužan uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan može uložiti pritužbu.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Osobe iz stavka 1. ovog članka dužne su najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 71.

Ovlaštene osobe su dužne u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu radnika i ukoliko utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere kako bi radnika zaštitio od uznemiravanja te spriječio daljnje uznemiravanje. Ovlaštene osobe samostalno odlučuju koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

Ako smatraju da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, mogu posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.

Privremene mjere su:

- oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu,
- udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
- oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

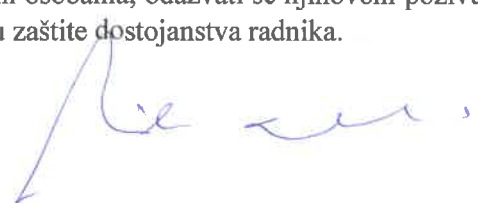
O privremenoj mjeri ovlaštene osobe obavještavaju neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 3. podstavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 3. podstavka 2. ovoga članka, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 2 (dva) mjeseca.

Članak 72.

Ovlaštene osobe dužne su pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se pisano očituje o pritužbi, kao i da pisano očitovanje vlastoručno potpiše.

Svi radnici kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenim osobama, odazvati se njihovom pozivu te priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.



U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštene osobe moraju sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Poslodavca.

Ovlaštene osobe moraju najkasnije u roku 8 (osam) dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Članak 73.

Za radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, ovlaštene osobe mogu predložiti Poslodavcu:

- pisano upozorenje,
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- otkaz ugovor o radu.

Uz izricanje mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovog članka ovlaštene osobe mogu utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. podstavka 1. ovog članka, te odrediti način provedbe.

U slučaju izricanja mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. poslodavac mora provesti postupak otkaza ugovora u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

Odluku o mjerama iz 1. stavka ovoga članka donosi poslodavac.

Članak 74.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primiti pritužbe, u tom slučaju pritužba se podnosi Član Uprave Poslodavca, koji će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od prekida rada

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 75.

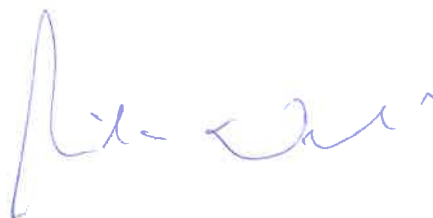
U provođenju postupka vezanog za zaštitu dostojanstva radnika, osobi koja provodi postupak mogu pomagati i druge stručne osobe zaposlene kod Poslodavca ili drugdje.

Članak 76.

Ako se u postupku povodom pritužbi radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja utvrdi da je pritužba podnesena bez razloga, s namjerom diskreditacije drugog radnika, mjere iz članka 73. moguće je izreći i prema osobi koja je podnijela neutemeljenu pritužbu.

Članak 77.

Ako je pritužba nepotpuna ili nerazumljiva ili sadrži drugi formalni nedostatak koji onemogućava da se po njoj može postupiti, osoba koja provodi postupak vratit će pritužbu podnositelju i odrediti mu rok u kojem je dužan pritužbu dopuniti ili ispraviti. Zbog hitnosti postupka rok ne može biti duži od pet dana.



Članak 78.

Ako podnositelj u navedenom roku ne vrati pritužbu, dopunjenu ili ispravljenu, smatrat će se da je odustao od pritužbe, a ako pritužba bude vraćena bez dopune ili ispravka, odbacit će se.

Članak 79.

Poslodavac će se najpovoljnijim osiguravateljem sklopiti ugovor o kolektivnom osiguranu radnika od posljedica nesretnog slučaja.

VII PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 80.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća za izvršeni rad, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad naknada plaće u visini utvrđenoj zakonom, drugim propisima, ugovorom o radu, Pravilnikom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću.

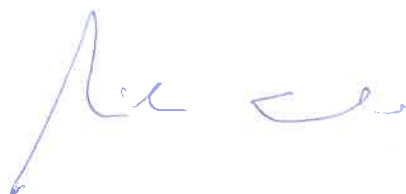
Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 81.

Osnovna plaća radnika se utvrđuje za normalni radni učinak u redovnom radnom vremenu od 40 sati tjedno, utvrđuje se u bruto iznosu.

Platni razredi objedinjavaju radna mjesta koja su ista ili slična po razini složenosti, odgovornosti te znanju, iskustvu i kompetencijama potrebnima za njihovo uspješno obavljanje.

Platni razredi su kako slijedi:



Platni razred	Zahtijevana stručna sprema	MIN	MED	MAX
PR1	NSS/PKV/KV/SSS; Razine: 1.,2.,3.,	€ 970,00	€ 1.358,00	€ 1.901,20
PR2	NSS/PKV/KV/SSS; Razine: 1.,2.,3.,	€ 1.086,40	€ 1.520,96	€ 2.129,34
PR3	NSS/PKV/KV/SSS; Razine: 1.,2.,3.,	€ 1.140,72	€ 1.597,01	€ 2.235,81
PR4	KV/SSS/VKV; Razine: 3.,4.1,4.2.	€ 1.216,77	€ 1.703,48	€ 2.384,87
PR5	KV/SSS/VKV; Razine: 3.,4.1,4.2.	€ 1.216,77	€ 1.703,48	€ 2.384,87
PR6	SSS; Razine: 4.1,4.2.	€ 1.338,44	€ 1.873,82	€ 2.623,35
PR7	ŠSS/VŠS/VSS; manje od 180 bodova, 180 do 300 ECTS bodova; Razine:4.1.,4.2., 5,6 st., 6.sv.,7.1.st, 7.1.sv	€ 1.472,29	€ 2.061,20	€ 2.885,69
PR8	ŠSS/VŠS/VSS; manje od 180 bodova, 180 do 300 ECTS bodova; Razine:4.1.,4.2., 5,6 st., 6.sv.,7.1.st, 7.1.sv	€ 1.619,52	€ 2.267,33	€ 3.174,26
PR9	VŠS/VSS; 180 do 300 ECTS bodova; Razine: 6 st., 6.sv.,7.1.st, 7.1.sv	€ 1.781,47	€ 2.494,06	€ 3.491,68
PR10	VSS; 300 ECTS bodova, Razine 7.1 st, 7.1 sv	€ 1.959,62	€ 2.743,46	€ 3.840,85

Iznos najniže osnovne plaće ne može biti manji od iznosa minimalne plaće utvrđene važećom Uredbom o visini minimalne plaće.

Poslodavac će nastojati svake godine povećati plaću radnicima Društva, a u skladu s financijskim rezultatima poslovanja, odnosno financijskim mogućnostima Poslodavca. Odluku o konačnoj visini povećanja plaće donosi Direktor Poslodavca.

Poslodavac se obvezuje do 28.02.2027. godine ponovno otvoriti Kolektivne pregovore s ciljem definiranja povećanja plaće za 2027. godinu.

Plaća radnika kojemu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i radnika nakon završene profesionalne rehabilitacije, prigodom ponude izmijenjenog ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, ne može biti manja od plaće za radno mjesto na kojem je prethodno radio.

Poslodavac je obavezan radniku koji radi nepuno radno vrijeme ili je na bolovanju zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za nepuno radno vrijeme ili bolovanje i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta za koje ima ugovor o radu.

Dodatak na posebne i otežane uvjete rada

Članak 82.

Osnovna plaća radnika uvećava se za otežane uvjete na radu koji su teži od normalnih i to sa osnova :

- zagađenja okoline
- rad u nepovoljnoj klimi kao rad u zimskim mjesecima ispod 0 C ili , u ljetnim preko 37 C .
- rad uz prisustvo podzemnih voda

- rad uz otvoreni pristup fekalija
- rad uz prisustvo agresivne atmosfere
- rad uz prisustvo pojačane buke
- čišćenje crpnih stanica odvodnje

Članak 83.

Radnik u otežanim uvjetima rada može raditi isključivo temeljem radnog naloga izdanog od strane ovlaštene osobe Poslodavca. U slučajevima kada radnik dobije radni nalog za rad na poslovima u otežanim uvjetima rada, takav rad ne može trajati duže od 3 sata dnevno.

Za rad u otežanim uvjetima rada radniku se isplaćuje dodatak za otežane uvjete na radu u visini od 20 % osnovne plaće radnika za vrijeme provedeno na radu u otežanim uvjetima.

Dodatak na plaću za radni staž

Članak 84.

Osnovna plaća radnika povećava se za 0,5% za svaku godinu ukupnog radnog staža.

Dodatak na plaću za poseban raspored radnog vremena

Članak 85.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, noću, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje osnovne plaće za ostvarene sate rada kako slijedi:

- za rad noću –30%
- za prekovremeni rad – 50%
- za rad nedjeljom –50%
- za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom –50%
- za noćni rad na dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom – 80%
- za rad u drugoj smjeni – 10%

Ukoliko se rad radnika obavlja istodobno uz više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju.

Pod noćnim radom iz ovog članka smatra se rad između 22,00 sata i 06,00 sati sljedećeg dana.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada) uz odobrenje Poslodavca, ali najviše do 24 sata nakon pretvorbe prekovremenih u redovite sate. Nakon 24 stečena sata po osnovi prekovremenog rada, radnik može ostvariti samo pravo na uvećanje plaće s osnova prekovremenog rada. Slobodni dani na koje je radnik stekao pravo po osnovi pretvorbe sati od prekovremenog rada u tekućoj godini, moraju se iskoristiti najkasnije do 31.03. iduće godine.

Svi radnici, neovisno o rasporedu radnog vremena imaju pravo na naknadu plaće za blagdane i zakonom predviđene neradne dane samo ako prema rasporedu radnog vremena u te dane nisu morali raditi.

Uvećanje plaće-stimulativni dio

Članak 86.

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće kao varijabilni dio ukupne plaće, koji se utvrđuje i isplaćuje na temelju objektivnih, unaprijed poznatih i mjerljivih kriterija, u skladu s načelima transparentnosti nagrađivanja.

Članak 87.

Stimulativni dio plaće može se isplatiti radniku koji u tekućem mjesecu ostvari nadprosječne rezultate rada, a koji se ocjenjuju prema sljedećim kriterijima:

1. **Kvaliteta i urednost izvršavanja poslova** — opseg i točnost izvršenih zadataka u odnosu na zahtjeve radnog mjesta i postavljene ciljeve
2. **Odnos prema korisnicima i suradnicima** — primjena standarda poslovnog ponašanja i doprinos funkcionalnosti tima
3. **Angažman izvan standardnih zahtjeva radnog mjesta** — preuzimanje dodatnih odgovornosti, zamjena odsutnih radnika, sudjelovanje u projektima ili hitnim intervencijama
4. **Doprinos ugledu i poslovnim rezultatima Društva** — inicijative, prijedlozi poboljšanja ili postupanja koja su neposredno doprinijela poslovanju

Kriteriji iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se razmjerno naravi i složenosti pojedinog radnog mjesta.

Članak 88.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku od iznosa osnovne mjesečne bruto plaće radnika, i to u rasponu od 1% do 20%.

Konkretna postotka za pojedinog radnika utvrđuje se odlukom Uprave Društva, na temelju pisanog obrazloženog prijedloga neposredno nadređenog rukovoditelja, koje mora sadržavati ocjenu svakog od kriterija iz prethodnog članka.

Stimulativni dio plaće isplaćuje se mjesečno, zajedno s redovnom plaćom za tekući mjesec.

Članak 89.

Pravo na stimulativni dio plaće ne može se temeljiti na kriterijima koji su izravno ili neizravno vezani uz spol, dob, nacionalnost, vjeru, invaliditet ili drugu zaštićenu osobnu karakteristiku radnika.

Radnik ima pravo, na pisani zahtjev, dobiti pisano obrazloženje razloga zbog kojih mu stimulativni dio plaće nije odobren ili je odobren u nižem iznosu od maksimalnog, u roku od 8 dana od podnošenja zahtjeva.

Naknada plaće

Članak 90.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio ako ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,

- za vrijeme prekida rada u skladu s odredbama članka 92. ovog Ugovora
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti u trajanju predviđenom člankom 135. ovog Ugovora
- te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, Pravilnikom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

Članak 91.

Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 (četrdeset i dva) dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% osnovne plaće.

Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu. U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini refundacije naknade od strane HZZO-a.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

Članak 92.

Za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju prekida rada do kojega je došlo zbog izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Naknada iz stavka 2. ovoga članka pripada radniku samo za razdoblje u kojem je zbog izvanrednih okolnosti rad stvarno prekinut, odnosno u kojem Poslodavac radniku objektivno nije u mogućnosti osigurati rad, o čemu Poslodavac donosi pisanu odluku iz koje je vidljiv početak, a po prestanku okolnosti i završetak prekida rada.

Članak 93.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 94.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 15.-og tekućeg mjeseca.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće ili otpremnine Poslodavac je dužan u roku od tri dana radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće, su u smislu ovog Kolektivnog ugovora, plaće i naknada plaće u bruto iznosu.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Naknada troškova prijevoza

Članak 95.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti naknadu troška za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada, te od mjesta rada do mjesta stanovanja.

Pod mjestom stanovanja iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se mjesto/adresa na kojem radnik živi odnosno stanuje.

Radnik za dane prisutnosti na radu ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema cijeni pojedinačne dnevne ili mjesečne prijevozne karte prijevoza javnim prometnim sredstvom, prema važećem Cjeniku prijevoznika koji su najpovoljniji za Poslodavca, na relaciji od mjesta stanovanja do sjedišta Poslodavca odnosno sjedišta podružnice poslodavca u kojoj radnik redovno obavlja posao.

Ukoliko troškove prijevoza radnika nije moguće odrediti na način iz prethodnog stavka ovog članka, trošak prijevoza radniku naknađuje se u iznosu od 0,30 eura po kilometru, a udaljenost se utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps>, te se uzima u obzir najkraća kolnička ruta.

Radnik ne ostvaruje pravo iz stavka 1. ovog članka za dane kada nije radio.

Radnicima kojima je poslodavac osigurao prijevoz na posao i s posla nemaju pravo na naknadu troškova za prijevoz iz stavka 1. ovog članka.

Dnevnice za službeni put

Članak 96.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada dnevnice i naknada punog iznosa računa za troškove smještaja (hotel ili drugi primjereni smještaj za spavanje).

Ukoliko se putni troškovi financiraju iz namjenskih sredstava pojedinih projekta za koje postoje posebne odredbe vezano uz naknade putnih troškova (prijevoza, dnevnica, smještaja), primjenjuju se te posebne odredbe.

Visinu dnevnice iz stavaka 1. i 2. ovog članka Poslodavac isplaćuje u iznosu do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od ½ dnevnice.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 97.

Ako je Poslodavac odobrio radniku pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa reguliranog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak u trenutku svake pojedine isplate.

Poslodavac je dužan nalog iz prethodnog stavka ispostaviti za svaki radni nalog posebno.

U obračunu naknade za prijeđene kilometre uzet će se u obzir računi za plaćanje uporabe autoceste, mosta, tunela, trajekta, za parkiranje i sl. ako je taj izdatak bio nužan.

Terenski dodatak

Članak 98.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec. Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 99.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigurava radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu

Članak 100.

Radniku koji odlazi u mirovinu poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu koji je propisan Pravilnikom o porezu na dohodak kao neoporezivi iznos uvećan za 2 prosječne plaće koje je radnik ostvario kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika u prethodnih 6 mjeseci koje prethode mjesecu odlaska u mirovinu.

Radnici koji su kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika radili dulje od 5 godina prilikom odlaska u mirovinu ostvaruju pravo na otpremninu u iznosu iz stavka 1. ovog članka koji se uvećava za određeni broj prosječnih plaća koje je radnik ostvario radeći kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika u 6 mjeseci koje prethode mjesecu odlaska u mirovinu i to kako slijedi:

- radnicima koji su kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika radili od 5 do 10 godina	1 prosječna plaća
- radnicima koji su kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika radili od 10 do 20 godina	2 prosječne plaće
- radnicima koji su kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika radili od 20 do 30 godina	3 prosječne plaće
- radnicima koji su kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika radili više od 30 godina	4 prosječne plaće

Jubilarne nagrade

Članak 101.

Za neprekidni rad kod Poslodavca radniku će se isplatiti jubilarna nagrada. Odluka o isplati i visini isplate donosi član Uprave Poslodavca,

- za 10 godina neprekidnog rada – do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak
- za 15 godina neprekidnog rada – do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak
- za 20 godina neprekidnog rada – do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak
- za 25 godina neprekidnog rada – do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak
- za 30 godina neprekidnog rada – do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak
- za 35 godina neprekidnog rada – do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak
- za 40 godina neprekidnog rada - do visine neoporezivog dijela po objavljenim podacima iz pravilnika o porezu na dohodak

U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada, za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ne prekida neprekinuti rad, ali se u njega ne uračunava.

Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku na dan kad isti ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu.

Prigodne nagrade

Članak 102.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od 350,00 eura.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 31.07. tekuće godine.

Za Božićne blagdane radniku će se isplatiti naknada u visini 350,00 eura.

Za Uskrsne blagdane radniku će se isplatiti dar u naravi odnosno poklon bon u visini od 133,00 eura.

Poslodavac može dati radniku novčanu nagradu za radne rezultate do visine maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada za topli obrok

Članak 103.

Radnik ima pravo na naknadu za topli obrok u iznosu od 100,00 EUR mjesečno.

Naknada za topli obrok isplaćuje se za dane prisutnosti na radu.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 104.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu odnosno posvojeniku radnika do 15 godina starosti kao i djetetu odnosno posvojeniku koji u tekućoj godini navrší 15 godina života isplatit će se poklon do visine maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na isplatu dara djetetu ostvaruje i radnik koji je djetetov skrbnik.

Solidarna pomoć

Članak 105.

Radnik ili njegova obitelji, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ima pravo na isplatu solidarne potpore do visine maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno odredbama važećeg Pravilnika o porezu na dohodak, u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika,
- potpora zbog invalidnosti radnika-godišnje,
- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana,
- smrt članova uže obitelji radnika (bračnog druga, izvanbračnog partnera, životnog partnera, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu),
- potpora za novorođeno ili posvojeno dijete.

Visinu solidarne potpore za svaki pojedini slučaj iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje direktor Poslodavca posebnom odlukom, vodeći računa o financijskim mogućnostima i poslovnim rezultatima Poslodavca, s time da isplaćeni iznos ne može biti viši od maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak. U istovrsnim slučajevima nastalima u istoj kalendarskoj godini potpora se utvrđuje u jednakom iznosu za sve radnike.

Radnik ostvaruje potporu za slučaj smrti braće ili sestara, polubraće ili polusestara radnika u visini od 300,00 eura,

Uz pisani zahtjev prilaže se odgovarajući dokaz postojanja prava na solidarnu potporu.

Članak 106.

Poslodavac može isplatiti pomoć na osnovi sljedećih slučajeva:

- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini, 1 prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnom tromjesečju prema posljednjim podacima Državnog zavoda za Statistiku, i to jednom godišnje,
- za uzdržavano dijete za koje je odgovarajućim rješenjem nadležnog tijela utvrđeno da se radi o djetetu s posebnim potrebama ili mu je utvrđen invaliditet odnosno tjelesno oštećenje ili je radniku po tom osnovu utvrđeno pravo da radi s polovicom punog radnog vremena zbog posebne njege djeteta, 1 prosječne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnom tromjesečju prema posljednjim podacima Državnog zavoda za Statistiku, i to jednom godišnje.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljini dopust ne smatra se bolovanjem.

Teški invaliditet (preko 50% invaliditeta) podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika odnosno životnog partnera i radnikovog djeteta odnosno posvojenika, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 2. podstavka 1. ovoga članka, pored radnika, ima i uzdržavano dijete.

Pod pojmom "nabava lijekova" podrazumijeva se nabava lijekova koji se nalaze na listi lijekova HZZO-a, a koji nisu pokriveni u cijelosti ili djelomično osnovnim i dopunskim zdravstvenim osiguranjem već ih radnik mora sam platiti.

Pod pojmom "nabava lijekova" ne podrazumijeva se nabava raznih vitamina i ostalih preparata i dodataka prehrani.

Ako su oba roditelja radnici Poslodavca, pomoć (potporu) po svim osnovama iz ovoga članka za uzdržavano dijete ostvaruje samo jedan od roditelja.

Sistematski pregled radnika

Članak 107.

Poslodavac će nastojati svake godine za sve radnike omogućiti sistematski pregled u sklopu kojeg pregleda će se obavljati minimalno: pregled specijaliste interne medicine, laboratorijska obrada krvi i urina (SE, KKS, GUK, kompletna pretraga urina, bilirubin, kreatinin, trigliceridi, HDL i LDL kolesterol, ukupni kolesterol, AST, ALT, GGT, acidum uricum, T4, TSH), UZV abdomena i urotrakta, UZV štitnjače te za žene UZV dojki, za muškarce UZV prostate.

VIII NAKNADA ŠTETE

Članak 108.

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 podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

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

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

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.

O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete donosi uprava društva.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 109.

Radnik koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebno odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu.

O izumu kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Na ustupanje prava na izum iz prethodnog stavka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nagrada radniku za primjereno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 110.

Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

Ugovor o radu, bez obzira da li je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može se redovito otkazati.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 111.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i član Uprave Poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 112.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 113.

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

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

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

Članak 114.

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

Redoviti otkaz radnika

Članak 115.

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

Izvanredni otkaz

Članak 116.

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

Članak 117.

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

Članak 118.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 119.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenje roditeljskog, posvojiteljskog dopusta i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok

Članak 120.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je proveo kod Poslodavca u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Članak 121.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 122.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu neprekidno najmanje 2 (dvije) godine kod Poslodavca.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika kao ni radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Ako radniku u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Članak 123.

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog ozljede koju je pretrpio na radu ili mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 122. ovoga Kolektivnog ugovora.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 124.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 125.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 126.

Sve akte u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi član Uprave Poslodavca ili osoba koju on za to ovlasti.

Akti iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz naznaku datuma primitka i potpis kojim radnik potvrđuje njihov primitak.

Ako radnik odbije primiti akt, osoba koja obavlja dostavu o tomu će sastaviti službenu zabilješku uz naznaku datuma odbijanja primitka, a akt će se istoga dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i smatrat će se da je toga dana uručen radniku.

Ako se radnik ne nalazi na poslu, akt se radniku dostavlja preporučeno poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu.

Ako dostavu akta na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 4. ovog članka, nakon prve neuspješne dostave akt će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca te će se istekom roka od osam dana od dana objave akta na oglasnoj ploči, dostava smatrati izvršenom.

XII ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 127.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku u pisanom obliku, s poukom o pravnom lijeku.

Protiv odluke Poslodavca radnik može tražiti zaštitu svojih prava, zahtjevom upućenim Poslodavcu u roku od 15 dana od dana dostave odluke.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XIII OBRAZOVANJE I IZVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 128.

Svi radnici kod Poslodavca imaju pravo i obvezu obrazovati se na radu i uz rad. Poslodavac utvrđuje potrebu za obrazovanjem, opseg radnog vremena te termine i vrstu obrazovanja.

Radniku koji se obrazuje za potrebe procesa rada kod Poslodavca, Poslodavac može platiti troškove obrazovanja.

Poslodavac može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja uz rad.

Članak 129.

Svaki radnik ima pravo istinito i pravovremeno biti obaviješten o:

- značajnim poslovnim odlukama koje utječu na njegov ekonomski i socijalni položaj,
- prijedlozima i odlukama kojima se u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora uređuju radni odnosi i plaća,
- drugim pitanjima od značaja za radnike.

Radnici će se o pitanjima iz stavka 1. ovoga članka obavještavati putem oglasne ploče Poslodavca.

XIV UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 130.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat, baviti se sindikalnim radom kod Poslodavca u skladu s međunarodnim konvencijama, Zakonom o radu, nacionalnim ugovorom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod Poslodavca ne smije biti spriječena niti ometana ako djeluje u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.



Sindikalni povjerenik će aktivnosti ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju, odnosno koji ne ometa proces rada.

Sindikat će obavijestiti poslodavca o izboru sindikalnog povjerenika u pisanom obliku u roku od 10 dana od izbora.

Članak 131.

Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

U svrhu osiguranja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, radnici mogu između sebe birati povjerenika radnika za zaštitu na radu, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o zaštiti na radu.

Članak 132.

Povredom prava na organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u određeni sindikat ili da se iz njega istupe.

Članak 133.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika članova sindikata, vodeći računa o zaštiti osobnih podataka radnika sukladno posebnom propisu.

Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.

Članak 134.

Poslodavac će bez naknade troškova osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj, korištenje službenog automobila za potrebe odlaska obilaska podružnica i radnih mjesta, organizaciju i provedbu sindikalnih izbora i izbora za radničko vijeće odnosno predstavnika radnika u nadzornom odboru poslodavca, prisustvovanje inspekcijskim nadzorima, kolektivno pregovaranje, sudjelovanje u radu središnjice, organizaciju i sudjelovanje na radionicama i sl.

Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

Članak 135.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti kod Poslodavca u ukupnom trajanju do 40 sati tijekom kalendarske godine, neovisno o broju članova sindikata.

Pored sati iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti plaćeni izostanak s rada radi pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja i seminara u trajanju do 5 radnih dana godišnje.

Korištenje prava iz stavaka 1. i 2. ovoga članka povjerenik je dužan najaviti Poslodavcu najmanje 3 radna dana unaprijed, a vrijeme korištenja usklađuje se s potrebama organizacije rada. Neiskorišteni sati i dani ne prenose se u sljedeću kalendarsku godinu niti se mogu zamijeniti novčanom naknadom.

Ako sindikalni povjerenik sukladno članku 153. stavku 3. Zakona o radu obavlja i poslove radničkog vijeća, prava iz ovoga članka i prava koja mu po toj osnovi pripadaju temeljem članka 156. Zakona o radu ostvaruje odvojeno i namjenski, za svaku funkciju u okviru njoj pripadajućih sati.

Članak 136.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalne aktivnosti pripada plaća kao da je radio.

Članak 137.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalne aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 138.

Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika, te ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike za vrijeme obnašanja dužnosti i 12 mjeseci po njenom isteku.

Sindikalnog povjerenika Poslodavac je dužan po isteku obnašanja sindikalne dužnosti vratiti na radno mjesto na kojem je radio prije, odnosno rasporediti ga na drugo odgovarajuće radno mjesto istog ranga.

Radniku izabranom na sindikalnu dužnost čije obnašanje zahtijeva da privremeno prestane raditi, za vrijeme trajanja sindikalne dužnosti miruju sva prava i obveze kod Poslodavca.

Po isteku sindikalne dužnosti Poslodavac je dužan sindikalnog povjerenika primiti na rad i rasporediti ga na isto ili drugo odgovarajuće radno mjesto njegovog ranga.

Članak 139.

Sindikalni povjerenik izabran od strane članova sindikata dužan je štititi prava radnika članova sindikata.

Članak 140.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative i zahtjeve sindikata u svezi poboljšanja radnog i socijalnog položaja radnika članova sindikata i o njima se očitovati u roku od 8 dana od dana podnošenja, u istoj formi u kojoj su podneseni.

XV ŠTRAJK

Članak 141.

Radnici imaju pravo na štrajk u skladu sa Zakonom o radu.

Organiziranje, odnosno sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama Zakona o radu, ovog Kolektivnog ugovora te pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te ne



može biti osnova za otkaz ugovora o radu, osim ako radnik za vrijeme štrajka počinu neku drugu tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 142.

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.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, sindikat izrađuju i donosi pravila o proizvodno-održavajućim i nužnim poslovima prije početka štrajka.

Članak 143.

Organizator štrajka dužan je štrajk provoditi u skladu sa Zakonom o radu od najave do okončanja.

Članak 144.

Ako se štrajk provodi zbog neispunjenja obveza iz ovog Kolektivnog ugovora od strane Poslodavca, troškovi štrajka idu na teret Poslodavca.

XVI PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPORA

Ponašanje ugovornih strana

Članak 145.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama kolektivnog ugovora, sprječavale ili otežavale njegovu provedbu.

Zaključivanje te izmjene i dopune kolektivnog ugovora

Članak 146.

Postupak za sklapanje novog kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje od ugovornih strana, najkasnije trideset dana prije isteka roka važnosti ovog kolektivnog ugovora.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 147.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana se o prijedlogu dužna izjasniti u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.

U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica može pokrenuti postupak mirenja. Odredbe stavka 1. i 2. ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog kolektivnog ugovora.

Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 148.

Ugovorne strane su suglasne da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi sukladno zakonskim propisima.

Tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora

Članak 149.

Poslodavac i sindikat imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredba Kolektivnog ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja na snagu.

Povjerenstvo ima četiri člana od kojih po dva člana imenuje svaka ugovorna strana.

U slučaju spora oko tumačenja pojedinih odredbi ovoga Ugovora članovi Povjerenstva sporazumno će izabrati petoga, nepristranog člana iz redova pravnih stručnjaka (sudaca, odvjetnika ili profesora prava).

Npristrani pravni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

Na zahtjev bilo koje ugovorne strane Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

Stavovi Povjerenstva za tumačenje odredbi ovog Ugovora obvezuju obje ugovorne strane.

Otkaz kolektivnog ugovora

Članak 150.

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor.

Otkaz je potrebno drugoj strani dostaviti u pisanom obliku, uz otkazni rok u trajanju od tri mjeseca, koji rok počinje teći od dana kada je otkaz dostavljen drugoj ugovornoj strani.

Prije otkazivanja Kolektivnog ugovora zbog izmijenjenih okolnosti, ugovorna strana koja zbog tih razloga namjerava otkazati ovaj kolektivni ugovor obavijestit će drugu stranu, te će ugovorne strane u dobroj vjeri nastojati postići dogovor, u roku koji ne može biti duži od 30 dana.

Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje novog kolektivnog ugovora.

XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 151.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od tri godine.

Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor zaključen kada istog potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana, a primjenjuju se od dana potpisivanja.

Ugovorne strane mogu nakon jedne godine od početka primjene ovog Kolektivnog ugovora revidirati odredbe istog u svrhu usklađivanja s promjenama koje bi eventualno mogle nastupiti tijekom važenja ovog Kolektivnog ugovora kao što su inflacija, porast troškova života, rast BDP-a (bruto domaćeg proizvoda).

Nakon isteka roka na koji je ovaj Kolektivni ugovor sklopljen, sve odredbe ovog Kolektivnog ugovora i dalje se primjenjuju, do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali najduže šest mjeseci.

Članak 152.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 6 (šest) istovjetnih primjeraka od kojih 3 (tri) za Poslodavca, 3 (tri) za sindikat.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je utvrđeno Pravilnikom o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora.

Poslodavac je dužan radnike pisanim putem (oglasne ploče, elektronskim putem i sl.) obavijestiti o sklapanju ovog Kolektivnog ugovora, odnosno njegovih izmjena i dopuna te prestanku, u roku 15 dana od sklapanja, izmjene ili dopune ili prestanku važenja.

Članak 153.

Poslodavac je dužan uskladiti sve opće akte s odredbama ovoga Kolektivnog Ugovora u roku od 60 (šezdeset) dana od dana stupanja na snagu ovoga Kolektivnog ugovora, ako zakonom nije propisan kraći rok.

U Senju, 30. rujna 2026. godine

Za SINDIKAT

Sindikalni povjerenik:

Tomislav Prpić

VODSTVO SINDIKATA
POSLODAVCA
za javnu upravu, pravosuđe i udjeluju
SENJ

Za POSLODAVCA

Direktor:

Milan Nekić

