

URIHO—Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem, Zagreb, Avenija Marina Držića 1
UPRAVNO VIJEĆE

Urbroj: UV-16-02/03.
Zagreb, 7. srpnja 2003.

Na temelju članka 21. stavak 1. Statuta Ustanove za rehabilitaciju, te članka 167. Kolektivnog ugovora za radnike URIHO-a Upravno vijeće na 16. sjednici donosi

O D L U K U

usklađenju Pravilnika o radu s odredbama Kolektivnog ugovora za radnike URIHO-a

1. Stavljaju se van snage odredbe Pravilnika o radu usvojenog na 10. sjednici Upravnog vijeća, od 28. studenog 2001. godine, a koje su regulirane Kolektivnim ugovorom za radnike URIHO-a
Na snazi ostaju odredbe Pravilnika o radu koje reguliraju one odnose koji nisu obuhvaćeni Kolektivnim ugovorom za radnike URIHO-a.
2. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se od 1. travnja 2003. godine.

o b r a z l o ž e n j e

Dana 9. lipnja 2003. godine potpisan je Kolektivni ugovor za radnike URIHO-a između osnivača Ustanove - Grada Zagreba i sindikata koji djeluju u URIHO-u.

U dijelovima koji nisu regulirani Kolektivnim ugovorom i dalje ostaje na snazi prethodno navedeni Pravilnik.

Slijedom navedenoga odlučeno je kao pod točkama 1.. ove Odluke.



Predsjednica Upravnog vijeća:

Višnja Fortuna
Višnja Fortuna

URIHO – Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem, Zagreb, Avenija Marina Držića 1
UPRAVNO VIJEĆE

Urbroj: UV-16-03/03.
Zagreb, 7. srpnja 2003.

Na temelju članka 21. stavak 1. Statuta Ustanove za rehabilitaciju, te članka 167. Kolektivnog ugovora za radnike URIHO-a Upravno vijeće na 16. sjednici donosi

O D L U K U

usklađenju Pravilnika o plaćama i drugim primanjima radnika URIHO-a s odredbama Kolektivnog ugovora za radnike URIHO-a

1. Stavljaju se van snage odredbe Pravilnika o plaćama i drugim primanjima radnika, usvojenog na 10. sjednici Upravnog vijeća, od 28. studenog 2001. godine, kao i sve izmjene od 3. lipnja 2002. godine.
Na snazi ostaju odredbe pravilnika o plaćama i drugim primanjima radnika koje reguliraju one odnose koji nisu obuhvaćeni Kolektivnim ugovorom za radnike URIHO-a niti su s njim u suprotnosti.
2. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se od 1. travnja 2003. godine.

o b r a z l o ž e n j e

Dana 9. lipnja 2003. godine potpisan je Kolektivni ugovor za radnike URIHO-a između osnivača Ustanove - Grada Zagreba i sindikata koji djeluju u URIHO-u.

U dijelovima koji nisu regulirani Kolektivnim ugovorom i dalje ostaje na snazi prethodno navedeni Pravilnik.

Slijedom navedenoga odlučeno je kao pod točkama 1. ove Odluke.



Predsjednica Upravnog vijeća:

Višnja Fortuna
Višnja Fortuna

URIHO-Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem, Zagreb, Avenija Marina Držića 1 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), što ga po punomoći od 10. studenoga 2006. zastupa gradonačelnik Grada Zagreba

i

Sindikata zdravstva, socijalne zaštite i mirovinsko-invalidskog osiguranja Hrvatske, što ga zastupa predsjednik,

Sindikata invalida Hrvatske, što ga zastupa predsjednik,

Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske, što ga zastupa predsjednik, sklopili su, u Zagrebu, 5. travnja 2007.

II. DODATAK KOLEKTIVNOM UGOVORU za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem-URIHO

Članak 1.

Ugovorne strane utvrđuju da je dana 9. lipnja 2003. godine sklopljen Kolektivni ugovor za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem – URIHO (Službeni glasnik Grada Zagreba broj 11 od 16. lipnja 2003.), i dana 2. kolovoza 2004. godine Dodatak Kolektivnom ugovoru za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem – URIHO, KLASA: 550-01/04-01/70, URBROJ: 251-01-01-04-1 (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor).

Članak 2.

Članak 74. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

„Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini od 2.023,50 kuna bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00. Stalni dodatak iznosi 800,00 kuna bruto za sve radnike URIHO-a.

Osnovicu za izračun plaće ugovorne strane utvrđuju na način da se osnovica utvrđena u stavku 1. ovoga članka za svaku slijedeću proračunsku godinu uveća za postotak porasta prosječne bruto-plaće djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine, u odnosu na prosječnu bruto-plaću djelatnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.“

Članak 3.

U članku 75. stavku 3. Kolektivnog ugovora riječi: „Gradski ured za zdravstvo, rad i socijalnu skrb“ zamjenjuju se riječima: „Upravno vijeće URIHO-a“.

Članak 4.

U članku 93. iza stavka 1. Kolektivnog ugovora dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Ako su radnici URIHO-a u razdoblju od 1. travnja 2007. do 30. rujna 2007. odsutni s posla zbog bolovanja dužeg od 7 dana, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade do 85 %.“
Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.

Članak 5.

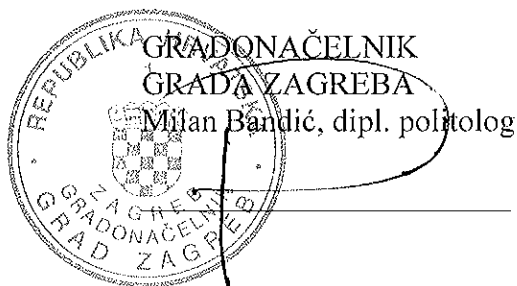
U članku 167. stavku 3. Kolektivnog ugovora riječi: „180 dana od dana potpisivanja Kolektivnog ugovora“ zamjenjuju se riječima: „šest mjeseci od dana potpisivanja II. Dodatka Kolektivnom ugovoru za radnike URIHO-a“.

Članak 6.

Ovaj II. Dodatak Kolektivnom ugovoru za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem –URIHO stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. ožujka 2007. godine.

Ovaj II. Dodatak Kolektivnom ugovoru objavit će se na oglasnim pločama URIHO-a.

ZA POSLODAVCA

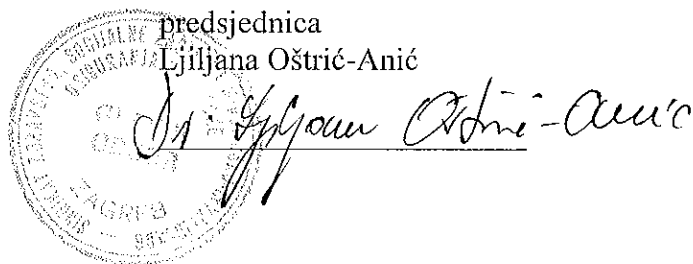


KLASA: 550-01/07-01/
URBROJ: 251-03-02/1-07-
Zagreb,

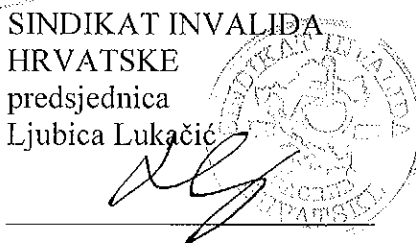
ZA SINDIKATE

SINDIKAT ZDRAVSTVA,
SOCIJALNE ZAŠTITE I
MIROVINSKO-INVALIDSKOG
OSIGURANJA HRVATSKE

predsjednica
Ljiljana Oštrić-Anić

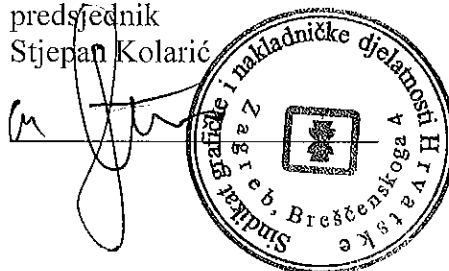


SINDIKAT INVALIDA
HRVATSKE
predsjednica
Ljubica Lukačić



SINDIKAT GRAFIČKE I
NAKLADNIČKE DJELATNOSTI
HRVATSKE

predsjednik
Stjepan Kolarić



URIHO- Ustanova za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem, Zagreb, Avenija Marina Držića 1 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), što ga po punomoći od 6. svibnja 2004. zastupa gradonačelnica Grada Zagreba

i

Sindikata zdravstva, socijalne zaštite i mirovinsko-invalidskog osiguranje Hrvatske, što ga zastupa predsjednik,

Sindikata invalida Hrvatske, što ga zastupa predsjednik,

Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske, što ga zastupa predsjednik, sklopili su, u Zagrebu, 2. kolovoza 2004.

DODATAK
KOLEKTIVNOM UGOVORU
za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba
profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem - URIHO

DODATAK
KOLEKTIVNOM UGOVORU
za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba
profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem - URIHO

Članak 1.

Članak 24. stavak 2. Kolektivnog ugovora za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem, mijenja se i glasi:

"Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, a za radnike ustrojbene jedinice maloprodaja, raspoređene na radno mjesto prodavač i poslovođa prodavaonice, na šest radnih dana, od ponedjeljka do subote".

Članak 2.

U članku 43. stavak 1. mijenja se i glasi:

"Subota i nedjelja su dani tjednog odmora, osim za radnike ustrojbene jedinice maloprodaja raspoređene na radno mjesto prodavač i poslovođa prodavaonice".

Članak 3.

U članku 71. dodaje se stavak 2. koji glasi:

"Osnovna plaća radnika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka".

Članak 4.

U članku 74. stavak 1. "1.750,00 kuna" mijenja se u "1.900,00 kuna".

U članku 74. stavak 2. "608,00 kuna" mijenja se u "700,00 kuna".

Članak 5.

U članku 83. stavak 2. mijenja se i glasi:

"Osnovna plaća radnika povećava se 3% ako radnik provodi pretežiti dio radnog vremena u otežanim uvjetima rada zbog utjecaja okoliša iz stavka 1. ovoga članka. Osnovna plaća radnika povećava se 5% ako radnik provodi puno radno vrijeme u otežanim uvjetima rada zbog utjecaja okoliša iz stavka 1. ovoga članka".

Članak 6.

U članku 86. u stavku 1. iza riječi "odmora" dodaju se riječi:

"osim radnika ustrojbene jedinice maloprodaja raspoređenih na radno mjesto prodavač i poslovođa prodavaonice".

Članak 7.

U članku 102. stavak 2. mijenja se i glasi:

"Radniku ili njegovoj obitelji isplatit će se solidarna potpora iz stavka 1 alineje 1.- 5. u svotama utvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak".

U članku 102. dodaje se novi stavak 3. koji glasi:

"Za nabavu ortopedskih i medicinskih pomagala poslodavac će radniku osigurati solidarnu novčanu potporu do visne iznosa što ga odobri HZZO (doznake). Radnik može ortopedsko, odnosno medicinsko pomagalo nabaviti i preko URIHO-a.

U članku 102. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

"Poslodavac će solidarnu potporu radniku osigurati samo ako iznos što ga odobri HZZO (doznaka) nije dostatan za nabavku primjerenoga ortopedskog, odnosno medicinskog pomagala".

Dosadašnji stavci 3., 4., 5. i 6. postaju stavci 5., 6., 7. i 8.

Članak 8.

U članku 109. stavak 3 mijenja se i glasi:

"Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina ili manje do odlaska u mirovinu, zadržava plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti".

U članku 109. stavak 4. mijenja se i glasi:

"Na visinu plaće iz stavka 3. ovoga članka utječe svaka promjena osnovice za obračun plaće navedene u članku 74. stavku 1. Kolektivnog ugovora".

Članak 9.

Članak 112. se briše.

Članak 10.

U članku 166. stavak 1. mijenja se i glasi:

"Ovaj se kolektivni ugovor sklapa na neodređeno vrijeme".

Članak 11.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Iza članka 70. dodaje se novi članak 70. a) koji glasi:

"Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i drugih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj tijekom obavljanja svojih poslova.

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

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

Pritužbe je dužna primiti i rješavati osoba koju za to imenuje poslodavac.

Rok za rješavanje pritužbe je najkasnije osam dana od dana zaprimanja ili saznanja za pritužbu.

U razdoblju od podnošenja do rješenja pritužbe radnik ima pravo izostati s rada, uz naknadu plaće u visini kao da je radio, uz suglasnost osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Sve osobe koje sudjeluju u postupku primanja i rješavanja pritužbi dužne su čuvati tajnost podataka koje pri tome saznaju ".

Članak 12.

Ovaj dodatak Kolektivnom ugovoru za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem URIHO-a stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. srpnja 2004.

Ovaj dodatak Kolektivnom ugovoru objavit će se na oglasnim pločama URIHO-a.

ZA POSLODAVCA

GRADONAČELNICA
GRADA ZAGREBA
Vlasta Pavić, dipl. iur.

KLASA: 550-01/04-01/70
URBROJ: 251-01-01-04-1
Zagreb, 2. 8. 2004.



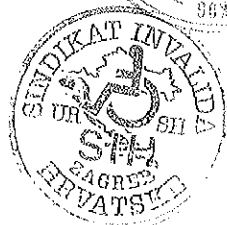
ZA SINDIKATE:

SINDIKAT ZDRAVSTVA,
SOCIJALNE ZAŠTITE I
MIROVINSKO-INVALIDSKOG
OSIGURANJA HRVATSKE
predsjednica

Ljiljana Oštrić-Anić



SINDIKAT INVALIDA
HRVATSKE
predsjednica
Iva Legradi



SINDIKAT GRAFIČKE I
NAKLADNIČKE DJELATNOSTI
HRVATSKE
predsjednik
Stjepan Kolarić



(Handwritten signature of Stjepan Kolarić)

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE USTANOVE ZA REHABILITACIJU HENDIKEPIRANIH OSOBA
PROFESIONALNOM REHABILITACIJOM I ZAPOŠLJAVANJEM- URIHO

Zagreb, 9. lipnja 2003.

S A D R Ź A J

I. TEMELJNE ODREDBE

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
3. Probni rad
4. Prilagodavanje na rad
5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

III. PRIPRAVNICI

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme
2. Nepuno radno vrijeme
3. Skraćeno radno vrijeme
4. Prekovremeni rad
5. Preraspodjela radnog vremena
6. Raspored radnog vremena

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka
2. Dnevni odmor
3. Tjedni odmor
4. Godišnji odmor
5. Plaćeni dopust
6. Neplaćeni dopust

VI. NOĆNI RAD

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu
2. Zaštita privatnosti radnika

VIII. PLAĆE

1. Plaća za rad radnika
 - 1.1. Osnovna plaća
 - 1.2. Dvojna norma
 - 1.3. Dodaci na osnovicu
2. Naknada plaće
3. Isplata plaće
4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika
 - 4.1. Naknada troškova prijevoza
 - 4.2. Dnevnića za službeni put
 - 4.3. Terenski dodatak
 - 4.4. Jubilarne nagrade
 - 4.5. Solidarna potpora
 - 4.6. Druge potpore

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

1. Pravo na zadržavanje plaće
2. Privremena nesposobnost za rad
 - 2.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću
 - 2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove
 - 2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad
3. Trajno smanjena radna sposobnost
 - 3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima
 - 3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti
 - 3.3. Otpremnina u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad, ozljede na radu ili profesionalne bolesti

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

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

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

XV. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

XVI. ŠTRAJK

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

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

Odredbe ovog ugovora odnose se na radnike zaposlene na neodređeno ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 2.

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

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

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora obvezuju i primjenjuju se na sve osobe koje su u vrijeme sklapanja ovog ugovora bile ili su naknadno postale članovi jednog od sindikata potpisnika.

Članak 4.

Za radnike sindikata potpisnika primjenjuju se: ovaj ugovor, svi zakoni i provedbeni propisi, upute i napuci na temelju kojih osobe s invaliditetom i druge osobe u stanju dodatne i posebne potrebe ostvaruju pravo na dodatnu i posebnu skrb i zaštitu. U utvrđivanju tih prava, pored ovog ugovora i općih i posebnih propisa, imaju važnost i deklaracije, konvencije, povelje i preporuke usvojene na europskoj i međunarodnoj razini koje je prihvatila i ratificirala Republika Hrvatska.

Članak 5.

Radnici-osobe s invaliditetom imaju ista prava kao i svi drugi radnici, a uz tom još i pravo na uvažavanje njihovih dodatnih i posebnih potreba, te dužnosti, odgovornosti i obvezu da svojim aktivnostima i radom pridonesu svojoj sigurnijoj i boljoj radnoj i socijalnoj poziciji. Posebni propisi i ovaj ugovor osiguravaju im pravo na puno sudjelovanje, što im omogućuje da, unatoč oštećenju (hendikepu), mogu ostvarivati kako pravo na rad i zaposlenje tako i na participaciju u odlučivanju te izradi programa koji se tiču profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom te pravo na dvojnju normu.

Članak 6.

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

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

Članak 7.

Za popunjavanje radnih mjesta poslodavac je dužan raspisati natječaj u sredstvima javnog priopćavanja ili oglasom u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

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

Osobe s invaliditetom imaju prioritet prigodom zapošljavanja, ako ispunjavaju uvjete utvrđene za određeno radno mjesto.

Članak 8.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. mjestu rada;
3. opisu posla na koji se radnik zapošljava;
4. danu otpočinjanja rada;
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac;
7. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
8. pravu na obvezno i mirovinsko osiguranje;
9. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna;

Umjesto uglavka iz točaka 6.-8. stavka 1. ovoga članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog ugovora.

Članak 9.

U slučaju trajnog premještanja radnika na druge poslove, odnosno drugo mjesto rada, radniku će se predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), na temelju pisanog prijedloga rukovoditelja ureda, pogona ili službe u kojem radnik radi.

Prije donošenja odluke poslodavac se mora dogovoriti s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci, te mora radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Članak 10.

Poslodavac može, u iznimnim slučajevima, donijeti odluku o privremenom premještanju radnika na poslove niže stručnosti od poslova za koje je zaključio ugovor o radu, a najdulje dva mjeseca, uz izričiti radnikov pristanak.

U slučajevima privremenog premještanja radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 11.

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

Članak 12.

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

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

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

Invaliditet, smanjena radna sposobnost i ograničenja zdravstvenih sposobnosti što su ih utvrdili državno tijelo ili zdravstvena ustanova ne predstavlja prepreku za zasnivanje radnog odnosa.

Opće i posebne uvjete rada iz članaka 11. i 12. ovog ugovora poslodavac će razraditi pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji i pravilnikom o radu URIHO-a u roku određenom ovim ugovorom.

3. PROBNI RAD

Članak 13.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad radnika prati mentor, a ocjenjuje ga komisija od tri člana u sastavu koje je i predstavnik sindikata.

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

Probni rad za radna mjesta ne može trajati za:

- I., II. i III. grupu složenosti duže od mjesec dana;
- IV. i V. grupu složenosti duže od dva mjeseca;
- VI., VII. i VIII. grupu složenosti duže od tri mjeseca;
- IX. i X. grupu složenosti duže od šest mjeseci;

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam dana, a za radnika s invaliditetom za kojega nije ugovoreno prilagođavanje na rad otkazni rok se produžava do 30 dana.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada u slučaju teže povrede radne obveze.

Članak 14.

Ako Komisija procijeni da radnik na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, ravnatelju će se dostaviti prijedlog za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Na osnovi prijedloga komisije, ravnatelj je dužan donijeti rješenje o prestanku rada radnika do isteka probnog roka.

Danom uručenja rješenja iz stavka 2. ovoga članka, radniku prestaje radni odnos.

Ako ravnatelj ne donese rješenje o prestanku rada radnika u roku koji je propisan u stavku 1. ovoga članka, ni u roku sedam dana od dana isteka probnog rada, smatrat će se da je radnik, tijekom probnoga rada, udovoljio zahtjevima službe.

Radniku koji je za vrijeme probnoga rada bio odsutan zbog opravdanih razloga (bolest, mobilizacija i dr.), probni se rad produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

4. PRILAGOĐAVANJE NA RAD

Članak 15.

Prigodom sklapanja ugovora o radu s osobom s invaliditetom može se ugovoriti prilagođavanje na rad i radno mjesto.

Prilagođavanje na rad i radno mjesto iz stavka 1. ovoga članka ugovara se u trajanju do 12 mjeseci.

U slučaju teže povrede radne obveze poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena prilagođavanja na rad i radno mjesto.

Uvjete prilagođavanja na rad i radno mjesto te podmirivanje troškova ugovorom utvrđuju poslodavac i uputitelj, osim ako zakonom ili ovim ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 16.

Za vrijeme trajanja prilagođavanja na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu radnik treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Neodgovarajuće sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka razlog su za prekid ugovora o radu.

Invaliditet, smanjena radna sposobnost ili ograničenje zdravstvenih sposobnosti što su ih utvrdili državno tijelo ili zdravstvena ustanova ne mogu biti razlog otkazu ugovora o radu.

Poslodavac ne može otkazati osobi koja je na prilagođavanju na rad i radno mjesto bez predhodnog mišljenja neposredno nadređenog rukovoditelja-mentora i stručnog tima URIHO-a.

5. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

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

6. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 18.

Ugovor o radu može se, iznimno, sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu;
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega posla;
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu;
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja;
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika;
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Članak 19.

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

III. PRIPRAVNICI

Članak 20.

Prispravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u animanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu, u pravilu na određeno vrijeme, ovisno o trajanju pripravničkog staža.

S pripravnikom se, nakon završetka pripravničkog staža, može sklopiti ugovor o radu i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 85 % plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Prispravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja što ga donosi ravnatelj.

Članak 23.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički se ispit polaže pred ispitnom komisijom od tri člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje istu vrstu i stupanj stručne spreme kao pripravnik znanje i sposobnosti kojega se provjeravaju, a imenuje ih ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Prispravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

IV. RADNO VRIJEME

1. PUNO RADNO VRIJEME

Članak 24.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka, a za ustrojbenu jedinicu maloprodaja tjedno se radno vrijeme raspoređuje na šest radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Članak 25.

U puno radno vrijeme uračunava se:

- vrijeme rada na poslovima određenima rasporedom rada;
- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove;
- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti u prosječnom dnevnom trajanju od 15 minuta i to samo za one radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti;
- vrijeme provedeno u pripremi – rezervi;
- vrijeme odmora u tijeku rada u trajanju od 30 minuta, a ne može se koristiti na početku ili na kraju radnog vremena;
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

2. NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 26.

Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

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

Ako to priroda i organizacija rada omogućuju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki nepuno radno vrijeme.

Članak 27.

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

Članak 28.

Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade puno radno vrijeme glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima koji rade nepuno radno vrijeme osnovna se plaća određuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

3. SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 29.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće ukloniti štetne utjecaje, utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena, u roku od 30 dana od dana kad opasnost na radnim mjestima utvrdi nadležno tijelo inspekcije rada.

Članak 30.

Radnici koji rade skraćeno radno vrijeme sukladno članku 29. ovog ugovora, sva prava ostvaruju kao da rade puno radno vrijeme.

Članak 31.

Radnici koji rade skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti, profesionalna nesposobnost za rad, također sva prava ostvaruju kao da rade puno radno vrijeme.

Članak 32.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 29. ovog ugovora ne mogu ta prava prenijeti ako se zaposle kod drugog poslodavca na takvim poslovima niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. PREKOVREMENI RAD

Članak 33.

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

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeko potrebe ne može trajati duže od 10 sati tjedno.

Članak 34.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obavezan izvijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije tri dana unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršetka procesa rada trajanje kojega se nije moglo predvidjeti, a kojega bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 35.

Prekovremeni se rad ne može odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti-profesionalne nesposobnosti za rad ili štetnih utjecaja uvjeta rada;
- malodobnom radniku;
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno može raditi trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

5. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 36.

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

Članak 37.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Za sezonske poslove preraspodijeljeno radno vrijeme smije biti duže od 50 sati tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno.

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

6. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 38.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u ustrojbenoj jedinici maloprodaja može biti i dvokratno.

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

Članak 39.

Rad u smjenama uvodi se u neprekinutom trajanju u procesu rada kako je to utvrđeno pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu poslodavca.

U slučaju smjenskog rada, poslodavac je dužan dati prioritet u odabiru smjena radnicima s obiteljskim obavezama, ako su oboje zaposleni u URIHO-u.

Članak 40.

Početak i završetak dnevnoga i tjednoga radnog vremena te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

O odluci iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj će se savjetovati s radničkim vijećem a, ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavješćuje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnoga prekovremenog rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. STANKA

Članak 41.

Radnici koji rade puno radno vrijeme imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, a koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnici koji imaju dvokratno radno vrijeme, s prekidom dužim od jednog sata, imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta u drugom dijelu radnog vremena.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom o rasporedu radnog vremena.

2. DNEVNI ODMOR

Članak 42.

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno.

3. TJEDNI ODMOR

Članak 43.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora, osim za ustrojbenu jedinicu maloprodaja.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 40. ovog ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi subotom i nedjeljom, za svaki se radni tjedan utvrđuju dva dana odmora koje radnik koristi na dan određen rasporedom rada.

4. GODIŠNJI ODMOR

Članak 44.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 18 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik i osobe s invaliditetom imaju pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna dana.

Članak 45.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 46.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje na osnovi dužine staža, godina života, socijalnih, zdravstvenih i radnih uvjeta, te složenosti poslova, sukladno daljnjim odredbama ovog ugovora.

Članak 47.

Na početnu osnovicu iz članka 44. ovog Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1.) dužina staža:

od 1 do 5 godina.....	1 dan
od 6 do 10 godina.....	2 dana
od 11 do 15 godina.....	3 dana
od 16 do 20 godina.....	4 dana
od 21 do 25 godina.....	5 dana
od 26 do 30 godina.....	6 dana
od 31 do 35 godina.....	7 dana
od 36 i više godina.....	8 dana

2.) godine života:

do 20. godine života.....	1 dan
od 21. do 30. godine života.....	2 dana
od 31. do 40. godine života.....	3 dana
od 41. do 50. godine života.....	4 dana
od 51. do 60. godine života.....	5 dana
stariji od 60 godina života.....	6 dana

3.) socijalni, zdravstveni i radni uvjeti:

- roditelj, posvojitelj ili staratelj jednog malodobnog djeteta.....2 dana
- samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godina.....2 dana
- roditelj, posvojitelj ili staratelj invalidnog djeteta.....3 dana
- roditelj, posvojitelj ili staratelj dva ili više malodobna djeteta.....3 dana
- radnik koji radi u štetnim uvjetima po zdravlje.....3 dana
- kronično oboljela osoba.....2 dana
- rad u smjenama.....1 dan

4.) složenost poslova:

- na poslovima I. i II. grupe složenosti.....2 dana
- na poslovima III. i IV. grupe složenosti.....3 dana
- na poslovima V. i VI. grupe složenosti.....4 dana
- na poslovima VII. do X. grupe složenosti..... 5 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, osim ako se radi o radniku starijem od 60 godina ili radniku invalidu kada godišnji odmor može trajati najviše 35 radnih dana.

Članak 48.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac, uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 30. travnja tekuće godine.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

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

Članak 50.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjavanja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka;
- ako radni odnos prestane prije 1.srpnja.

Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom, odnosno do 30. lipnja sljedeće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje jedan dan prije.

5. PLAĆENI DOPUST

Članak 52.

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

- | | |
|--|----------------|
| - zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka, brata ili sestre | 5 radnih dana |
| - smrt djeda ili bake, te roditelja, sestre ili brata supružnika | 3 radna dana |
| - selidba na udaljenost veću od 50 km | 3 radna dana |
| - selidba u isto mjesto | 2 radna dana |
| - teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta | 3 radna dana |
| - nastup na kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sind. akt. i dr. | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana. |

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

Članak 53.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva uzastopna slobodna radna dana za svako davanje krvi. Slobodni dani računaju se kao da su na radu glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanima u njoj.

Vrijeme korištenja slobodnih dana iz stavka 1. ovoga članka određuje rukovoditelj ureda, pogona ili službe u kojoj radnik radi, sukladno potrebama radnika i procesa rada, u roku od 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 54.

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

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

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

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

Članak 55.

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

Članak 56.

Radnicima koji rade na težim poslovima, a koji su utvrđeni pravilnikom o zaštiti na radu, odobrit će se plaćeni medicinski odmor ako su, obavljajući takve poslove, stekli:

- od 5 do 10 godina 5 radnih dana svake 4 godine
- od 10 do 15 godina 5 radnih dana svake 3 godine
- od 15 do 20 godina 5 radnih dana svake 2 godine
- od 20 do 30 godina 7 radnih dana svake 2 godine
- od 30 godina staža osiguranja 7 radnih dana svake godine.

Članak 57.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika, a uz prethodnu suglasnost neposrednog rukovoditelja.

Članak 58.

Plaćeni dopust iz članka 52. ovog ugovora može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada na temelju druge pravne osnove (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 52. ovog ugovora, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah nakon prestanka druge osnove zbog koje je bio odsutan s rada.

6. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 59.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, usposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i drugih okolnosti.

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

Odluku o odobrenju korištenja, te trajanju neplaćenog dopusta, donosi ravnatelj URIHO-a.

Članak 60.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

VI. NOĆNI RAD

Članak 61.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom.

Radniku koji radi u smjenama poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 62.

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

Za malodobne radnike i osobe s invaliditetom rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Zabranjen je noćni rad za malodobnike.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 63.

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

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

Članak 64.

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

Članak 65.

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

Članak 66.

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

Članak 67.

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

Članak 68.

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

2. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 69.

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

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

Izmijenjeni podaci moraju se, u što kraćem roku, dostaviti ovlaštenoj osobi.

Poslodavac mora brižljivo čuvati osobne podatke koje sazna u obavljanju dužnosti.

Članak 70.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

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

VIII. PLAĆE

1. PLAĆA ZA RAD RADNIKA

Članak 71.

Plaću za rad čine osnovna plaća, stalni dodatak na plaću, dodatak na plaću s osnove radnog staža i uvjeta rada i stimulativni dio.

Članak 72.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za određivanje stimulativnog dijela plaće.

Masa za isplatu stimulativnog dijela plaće planira se posebno ovisno o rezultatima poslovanja.

Stimulativni dio plaće definirat će potpisnici Kolektivnog ugovora u roku od 90 dana od njegova potpisivanja.

1.1. OSNOVNA PLAĆA

Članak 73.

Osnovnu plaću radnika čini zbroj umnoška utvrđene osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, stalnog dodatka, dodatka na radni staž i dodatka na uvjete rada.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrdit će se u prilogu koji je sastavni dio ovoga kolektivnog ugovora, a predstavljaju relativnu vrijednost određenoga radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Članak 74.

Osnovica za plaću utvrđuje se u visini od 1.750,00 kuna bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00. Stalni dodatak iznosi 608,00 kuna bruto za sve radnike URIHO-a.

Članak 75.

Sva se radna mjesta razvrstavaju u grupe složenosti poslova i zadaća usvojene tijekom pregovora za potpisivanje Kolektivnog ugovora, a do donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i to do ugovorenog roka iz članka 167.

Tabela radnih mjesta s pripadajućim koeficijentima složenosti prilog je ovom ugovoru i čini njegov sastavni dio.

Ravnatelj URIHO-a i Gradski ured za zdravstvo, rad i socijalnu skrb utvrdit će, ovisno o djelatnosti i organizaciji URIHO-a, te o ukupnom broju radnika, posebna radna mjesta i broj izvršitelja izvan ovih grupa složenosti poslova.

Članak 76.

Ugovorom o radu utvrđuju se pripadajući koeficijent radnog mjesta i stalni dodaci koji se ostvaruju na dotičnom radnom mjestu.

1.2. DVOJNA NORMA

Članak 77.

Radnicima za koje je utvrđeno da prema psiho-fizičkim sposobnostima ne mogu postići radnu normu utvrđenu za prosječne mogućnosti zdravih radnika određuje se dvojna norma prema sljedećoj tabeli:

STUPANJ DVOJNE NORME	MOGUĆNOST POSTIZANJA NORME U ODNOSU NA PROSJEČNE NORME ZDRAVIH RADNIKA
I.	90 %
II.	80 %
III.	70 %
IV.	60 %
V.	50 %

Služba rehabilitacije utvrđuje stupanj dvojne norme za radnike iz stavka 1., a na prijedlog rukovoditelja.

Članak 78.

Utvrđivanje dvojne norme ovisi o:

- analizi radnog mjesta;
- utvrđenom psiho-fizičkom stanju radnika;
- praćenju radne norme radnika u trajanju najmanje 90 dana;
- (ne)prilagođenosti radnog mjesta i adaptiranosti sredstava za rad;
- promjenjivosti radnih zadataka i radnih operacija tijekom procesa rada.

Članak 79.

Obračun plaće radnika za koje je utvrđen stupanj dvojne norme obavlja se tako da se ostvarena individualna radna norma uveća za:

- I. stupanj dvojne norme	10 %
- II. stupanj dvojne norme	20 %
- III. stupanj dvojne norme	30 %
- IV. stupanj dvojne norme	40 %
- V. stupanj dvojne norme	50 %

Razlika plaće koja se nadoknađuje do visine pune plaće osigurava se iz sredstava URIHO-a, odnosno iz sredstava osnivača URIHO-a.

Članak 80.

Pismenu odluku o utvrđenom stupnju dvojne norme donosi ravnatelj URIHO-a.

1.3. DODACI NA OSNOVICU

Članak 81.

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

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

Članak 82.

Osnovna plaća, bez stalnog dodatka i dodatka na staž, povećava se za:

- teže uvjete rada;
- prekovremeni rad;
- rad noću;
- rad subotom;
- rad nedjeljom;
- rad na blagdane, neradne dane i Uskrs;
- rad u smjenskom radu u drugoj smjeni;
- dvokratni rad s prekidom dužim od jedan sat.

Dodaci se međusobno kumuliraju.

Članak 83.

Osnovna plaća radnika povećava se s osnove težih uvjeta rada zbog utjecaja okoliša:

- kemijske i biološke štetnosti: rad u okolišu zasićenom štetnim parama, prašinom, plinovima, a za koji su propisana osobna zaštitna sredstva;
- mikro-klima: rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature, rad na otvorenom, na propuhu, rad na temperaturi nižoj od - 5 stupnjeva C i višoj od 33 stupnja C;
- buka i vibracija: rad uz buku veću od dopuštene i kada su propisana zaštitna sredstva;
- fizički napor, prisilni položaj tijela tijekom rada, psiho-fizički napor, opterećenje osjetila, znatni poremećaj prirodnoga biološkog ritma, rad uz obvezno korištenje osobnih zaštitnih sredstava;
- rad na rukovanju i upravljanju strojevima i uređajima na mehanizirani pogon na kojima se ne može primijeniti zaštita od mehaničkih opasnosti;
- upravljanje i rukovanje samohodnim strojevima na mehanizirani pogon.

Osnovna plaća radnika povećava se od 5-10% za rad u otežanim uvjetima.

Članak 84.

Radnik koji radi prekovremeno za svaki prekovremeni sat rada ostvaruje pravo na dodatak u visini od 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta, odnosno, ako se zamjenjuje slobodnim danima, jedan sat vrijedi jedan i pol sat, uz potpisani pristanak radnika.

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

Članak 85.

Radnik koji radi noću, od 22 do 6 sati za svaki sat rada u tom vremenu ostvaruje pravo na dodatak u visini od 30% osnovne cijene sata svoga radnog mjesta.

Članak 86.

Radnik koji radi na dane tjednog odmora, a to su subota i nedjelja, ostvaruje za svaki sat rada s te osnove pravo na dodatak u visini :

- 20 posto osnovne cijene sata svog radnoga mjesta za rad subotom;
- 35 posto osnovne cijene sata svog radnoga mjesta za rad nedjeljom.

Članak 87.

Za rad na dane blagdana i neradnih dana, odnosno na dan Uskrsa, utvrđene Zakonom, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće i plaću za odradene sate prema osnovnoj cijeni sata svoga radnog mjesta, uvećanoj za 50 posto.

Članak 88.

Radnik koji radi u drugoj smjeni, za sate rada s te osnova ostvaruje pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svoga radnog mjesta.

Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se rad od 14,00 do 22,00 sata.

Članak 89.

Radnik koji radi dvokratno (rad s prekidom dužim od jedan sat) za svaki sat rada u dvokratnom radu ostvaruje pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata.

2. NAKNADA PLAĆE

Članak 90.

Za razdoblje u kojem radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili ovim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- tijekom plaćenog dopusta ili godišnjeg odmora;
- tijekom blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- za vrijeme obnašanja funkcije predstavnika radnika u tijelima upravljanja ustanove;
- za vrijeme školovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac;
- tijekom izobrazbe za potrebe sindikata odnosno radničkog vijeća;
- tijekom zastoja u procesu rada za koji nije odgovoran radnik;
- tijekom drugih okolnosti utvrđenih ugovorom o radu.

U slučajevima navedenima u stavku 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio puno radno vrijeme, odnosno u visini određenoj ugovorom o radu.

Članak 92.

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

Članak 93.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do sedam dana radniku pripada naknada plaće u visini od 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100 posto njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

3. ISPLATA PLAĆE

Članak 94.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću do 15. dana u mjesecu za rad u prethodnom obračunskom razdoblju.

Članak 95.

Prigodom isplate plaće poslodavac je dužan uručiti radniku pisani obračun plaće.

4. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

4.1. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 96.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim i mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte koja je najpovoljnija za poslodavca.

4.2. DNEVNICA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 97.

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

4.3. TERENSKI DODATAK

Članak 98.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za poslodavca izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti dodatak u visini koju propisuje nadležno ministarstvo za boravak na terenu u zemlji.

Za boravak u inozemstvu, poslodavac će radniku isplatiti terenski dodatak u iznosu koji je propisalo nadležno ministarstvo dnevno, odnosno u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Članak 99.

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

Članak 100.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4.4. JUBILARNE NAGRADE

Članak 101.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u URIHO-u za navršениh:

- 10 godina radnog staža;
- 15 godina radnog staža;
- 20 godina radnog staža;
- 25 godina radnog staža;
- 30 godina radnog staža;
- 35 godina radnog staža;
- 40 godina radnog staža;

u svotama utvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada i stavka 1. ovoga članka tijekom sljedećeg mjeseca nakon ostvarenog prava na jubilarnu nagradu.

4.5. SOLIDARNA POTPORA

Članak 102.

Radnik ili njegova obitelj ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto-iznosu u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika;
- smrt člana uže obitelji radnika;
- nastanka invalidnosti radnika;
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana i to jednom godišnje;
- nastanka teške invalidnosti djece;
- za nabavu ortopedskih i medicinskih pomagala.

Radniku ili njegovoj obitelji isplatit će se solidarna potpora i stavka 1. alineje 1.- 6. u svotama utvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

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

U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 90 dana poslodavac isplaćuje radniku potporu iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka na temelju zahtjeva radnika.

Poslodavac može radniku isplatiti potporu za pokriće participacije prigodom kupnje prijeko potrebnih lijekova, po mišljenju nadležnog liječnika, do 1.000,00 kuna godišnje.

4.6. DRUGE POTPORE

Članak 103.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu do 15. godine starosti, u iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Sredstva iz stavka 1 ovoga članka isplaćuju se radniku prema kojem je dijete osigurano.

Članak 104.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u svoti predviđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 105.

Radnik ima pravo na božićnicu i uskršnicu u iznosu ili obliku utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 106.

O omjeru visine isplate naknada iz članaka 104. i 105. ovog ugovora 1. stavka, dogovorno će odlučiti potpisnici ugovora.

Članak 107.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u svoti propisanoj Pravilnikom o porezu na dohodak, najkasnije s isplatom zadnje plaće.

Članak 108.

Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja, uz osigurano pokriće 0-24 sata. Poslodavac je dužan voditi računa o kvaliteti osiguratelja i u roku od tri dana nakon sklopljenog ugovora, o istom obavijestiti radničko vijeće.

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**1. PRAVO NA ZADRŽAVANJE PLAĆE**

Članak 109.

Kada tijekom rada u Ustanovi nastane smanjenje radne sposobnosti radnika zbog ozljede na radu, invaliditeta, profesionalne ili druge bolesti, poslodavac će, ako ima stvarnu mogućnost, takvog radnika rasporediti na lakše poslove, odnosno povoljniju radnu normu, bez umanjenja osnovne plaće.

Obrazloženi, pisani i dokumentirani prijedlog za raspored radnika, naveden u stavku 1. ovoga članka, ravnatelju Ustanove daje Služba rehabilitacije.

Radnik kojem do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje najviše pet godina radnog staža ili godina života, u slučaju kad mu poslodavac nudi sklapanje ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima, ima pravo najmanje na visinu plaće koja mu je isplaćena u mjesecu koji prethodi sklapanju novoga, izmijenjenog ugovora o radu.

Na visinu plaće iz stavka 3. ovoga članka utječe svaka promjena osnovice za obračun plaće navedene u članku 5. stavku 3 Pravilnika o plaćama URIHO-a.

Članak 110.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na kojem je do tada radio, ako je to povoljnije za radnika.

Članak 111.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme (članak 34. Zakona o mirovinskom osiguranju), poslodavac je dužan zbog smanjene radne sposobnosti- profesionalne nesposobnosti za rad te smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez radnikove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme u iznosu od 70% od pune plaće koju bi radnik ostvario da radi puno radno vrijeme.

Članak 112.

Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili života zadržava, do odlaska u mirovinu, najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

2. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD**2.1. ZABRANA OTKAZIVANJA AKO JE PRIVREMENA NESPOSOBNOST UZROKOVANA OZLJEDOM NA RADU ILI PROFESIONALNOM BOLEŠĆU**

Članak 113.

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

Zabrana otkaza iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

2.2. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE

Članak 114.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba, odnosno tijelo, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a, ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

2.3. OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 115.

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

Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlaštenu liječnik.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

3. TRAJNO SMANJENA RADNA SPOSOBNOST

3.1. PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA

Članak 116.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da za radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti-profesionalne nesposobnosti za rad, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

Propisima o mirovinskom osiguranju utvrđuje se koja je osoba, odnosno tijelo, ovlašteno ocjenjivati radnu sposobnost radnika.

3.2. OTKAZ U SLUČAJU SMANJENE RADNE SPOSOBNOSTI ILI NEPOSREDNE OPASNOSTI ODNASTANKA INVALIDNOSTI

Članak 117.

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

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje nadležna služba zapošljavanja.

Radničko vijeće, odnosno nadležna služba zapošljavanja dat će poslodavcu suglasnost za otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

3.3. OTPREMNINA U SLUČAJU PROFESIONALNE NESPOSOBNOSTI ZA RAD, OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI

Članak 118.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu, najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 119.

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

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu.

Nadoknada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

Odredbe ovog članka primjenjuju se na odgovarajući način i u slučajevima izuma koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, odnosno u slučaju tehničkog unapređenja. Radnik je dužan o tome obavijestiti poslodavca te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom. Poslodavac je dužan, u roku od 30 dana, očitovati se o radnikovoj ponudi.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 120.

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU.

Članak 121.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja;
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad;
5. sporazumom radnika i poslodavca;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda.

2. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 122.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i poslodavac.

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

- podatke o strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu;
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 123.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.

3.1. REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

Članak 124.

U redovitom otkazu ugovora o radu u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Članak 125.

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

3.2. IZVANREDNI OTKAZ

Članak 126.

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

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza.

U svemu drugom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

3.3. OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 127.

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

3.4. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA TE TIJEK OTKAZNOG ROKA

Članak 128.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu što su određeni Zakonom.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

4. OTKAZNI ROK

Članak 129.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

U slučaju da radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od trideset dana.

Članak 130.

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

Članak 131.

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

5. OTPREMNINA

Članak 132.

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

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina se visina određuje u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće.

6. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

Članak 133.

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

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

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

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 134.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

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

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

Članak 135.

Rok iz članka 135. ovoga ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 136.

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

Članak 137.

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

Potvrdu o dostavi (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i poštom, na adresu koju je prijavio kadrovskoj službi poslodavca. U slučaju odbijanja prijema ili netočne adrese, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči kod poslodavca.

Članak 138.

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

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o osobi koju je odredio za punomoćnika i pri tome predati poslodavcu pismenu punomoć.

Članak 139.

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

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**Članak 140.**

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

Članak 141.

Radnici imaju pravo izabrati, na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanje, sedam svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

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

U svemu ostalome vezanom uz sudjelovanje radnika u odlučivanju, u cijelosti se primjenjuju odredbe zakona o radu.

XV. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA**Članak 142.**

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

Sindikat je dužan poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika u roku od 30 dana od dana izbora ili imenovanja.

Članak 143.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane član sindikata.

Istodobno se obvezuje da će osigurati provedbu prava za sindikalno organiziranje, odnosno da neće vršiti pritisak na radnike da se učlane u određeni sindikat ili iščlane iz određenog sindikata, te da se neće priklanjati jednom sindikatu.

Članak 144.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.

Sindikati se obvezuju da će kod poslodavca djelovati sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom ugovoru.

Članak 145.

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

Sindikalni povjerenik prati izvršavanje i realizaciju svih odredaba ovog ugovora.

Članak 146.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi povjereništva sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, u trajanju od najmanje 16 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 147.

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustv s rada, uz naknadu plaće do sedam dana u tijeku kalendarske godine, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti:

- članu sindikalne udruge više razine;
- sindikalnom povjereniku (član tijela, koordinacije).

Članak 148.

Poslodavac se obvezuje da će, bez naknade troškova, sindikatima osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
- stručno-tehničke i administrativne usluge za rad sindikalnih podružnica, u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva;
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći;
- pravo na uporabu telefona i telefaksa, u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska;
- slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 149.

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

Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i jednu godinu nakon njena isteka.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ne smiju biti sprečavane ni ometane ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 150.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i ravnatelja URIHO-a.

Članak 151.

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

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme na svakih 500 članova Sindikata.

Ravnatelj URIHO-a ili druga ovlaštena osoba su, osim prava iz stavka 1. ovoga članka, sindikalnom povjereniku, a, u slučaju opravdanih razloga, njegovom zamjeniku, dužni omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

Članak 152.

Sindikalnog povjerenika koji tu dužnost obnaša profesionalno uz naknadu plaće, poslodavac je dužan, nakon isteka obnašanja dužnosti, rasporediti na isto radno mjesto s kojega je došao ili na drugo radno mjesto, najmanje iste grupe složenosti.

Članak 153.

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, a najkasnije u roku od tri dana i dati mu raspoložive informacije važne za položaj radnika.

Članak 154.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u svezi sa sindikalnom aktivnošću smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

XVI. ŠTRAJK

Članak 155.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga:

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

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

Članak 156.

Štrajk se poslodavcu mora najaviti, najkasnije pet dana prije početka štrajka.

U najavi štrajka moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 157.

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

Članak 158.

Najkasnije na dan najave štrajka, sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati.

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

Članak 159.

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

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

Članak 160.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Radniku se može otkazati samo ako je sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata.

Članak 161.

Sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga ugovora i pravilima sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Članak 162.

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

Članak 163.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka protivno odredbama zakona, odredbama ovoga ugovora i pravilima sindikata.

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

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 164.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. travnja 2003. Ovaj će se ugovor objaviti na oglasnim pločama URIHO-a.

Članak 165.

Izmjene i dodaci ovom kolektivnom ugovoru zaključuju se na način propisan Zakonom o radu za njegovo sklapanje.

Članak 166.

Ovaj se ugovor sklapa na jednu godinu.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovoga kolektivnog ugovora ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovom ugovoru. Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od trideset dana od dana primitka prijedloga.

Inicijativa iz prethodnog stavka može se, nakon potpisa ugovora, iskazati svakih šest mjeseci.

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

Članak 167.

URIHO se obvezuje da će s radnicima potpisati nove ugovore o radu, a sukladno usvojenim koeficijentima raspoređenima po grupama složenosti tijekom pregovaranja za potpisivanje kolektivnog ugovora i to u roku od trideset dana od dana potpisivanja kolektivnog ugovora.

Pravilnik o radu URIHO mora uskladiti s potpisanim kolektivnim ugovorom u roku od šezdeset dana od dana potpisivanja.

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta URIHO mora donijeti u roku od 180 dana od dana potpisivanja kolektivnog ugovora.

Članak 168.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od trideset dana od dana potpisivanja kolektivnog ugovora, u koje svaka strana imenuje po tri predstavnika.

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

Predsjednika daju ugovorne strane naizmjenično svakih šest mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana povjerenstvo je dužno dati tumačenje odredbi ovog ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 169.

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

Na odredbe ugovora o radu, što su s radnicima sklopljeni do dana stupanja na snagu ovog ugovora, kojima se utvrđuje primjena pravilnika o radu, odnosno pravilnika o plaćama, naknadama plaća i isplatama na teret troškova poslovanja, neposredno se primjenjuju odredbe ovog ugovora.

Članak 170.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok iznosi 90 dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

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

U vremenu dok se ne potpiše novi kolektivni ugovor ostaju na snazi odredbe ovog ugovora.

Članak 171.

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

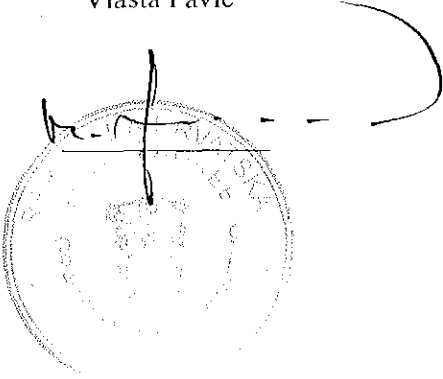
Članak 172.

Ovaj ugovor poslodavac će dostaviti na evidentiranje nadležnom tijelu za poslove rada.

U Zagrebu, 9. lipnja 2003.

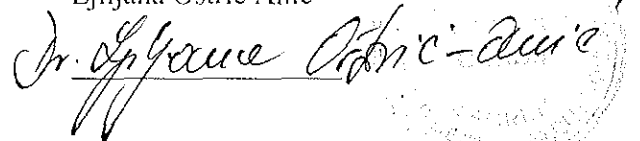
ZA GRAD ZAGREB

Gradonačelnica
Vlasta Pavić

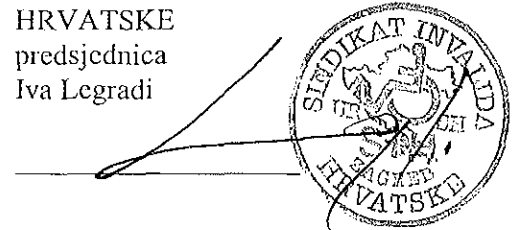


ZA SINDIKATE

SINDIKAT ZDRAVSTVA,
SOCIJALNE ZAŠTITE I
MIROVINSKO-INVALIDSKOG
OSIGURANJA
HRVATSKE
predsjednica
Ljiljana Oštrić Anić



SINDIKAT
INVALIDA
HRVATSKE
predsjednica
Iva Legradi



SINDIKAT GRAFIČKE
I NAKLADNIČKE DJELATNOSTI
HRVATSKE
redsjednik
Stjepan Kolarić

