

KOLEKTIVNI UGOVOR



USTANOVA ZA PROFESIONALNU REHABILITACIJU
I ZAPOSŁJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM
Avenija Marina Držića 1
10 000 ZAGREB

Zagreb, 2023.

KOLEKTIVNI UGOVOR

**USTANOVE URIHO - Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s
invaliditetom (URIHO – ZAGREB)**

Zagreb, 10. listopada 2023.

SADRŽAJ:

I. TEMELJNE ODREDBE.....	1
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	3
2.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	3
2.2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU	5
2.3. PROBNI RAD	6
2.4. PRILAGODBA NA RAD.....	7
2.5. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME	7
2.6. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME.....	8
III. PRIPRAVNICI.....	9
IV. RADNO VRIJEME.....	9
4.1. PUNO RADNO VRIJEME.....	9
4.2. NEPUNO RADNO VRIJEME	10
4.3. SKRAĆENO RADNO VRIJEME.....	11
4.4. RASPORED RADNOG VREMENA.....	11
4.5. PREKOVREMENI RAD.....	12
4.6. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA	13
4.7. ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA	14
V. ODMORI I DOPUSTI.....	14
5.1. STANKA	14
5.2. DNEVNI ODMOR	15
5.3. TJEDNI ODMOR	15
5.4. GODIŠNJI ODMOR.....	15
5.5. PLAĆENI DOPUST	17
5.6. NEPLAĆENI DOPUST	20
5.7. NOĆNI RAD	20
VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA.....	21
6.1. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	21
6.2. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA	22
VII. PLAĆE.....	23
7.1. OSNOVNA PLAĆA ZA RAD	23
7.2. DVOJNA NORMA.....	24

7.3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU.....	24
7.4. NAKNADA PLAĆE.....	26
7.5. ISPLATA PLAĆE	27
7.6. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA	27
7.6.1. NAKNADA TROŠKOVA PREHRANE.....	27
7.6.2. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA	27
7.6.3. NAGRAĐA ZA RADNE REZULTATE	28
7.6.4. DNEVNICA ZA SLUŽBENI PUT.....	28
7.6.5. TERENSKI DODATAK	28
7.6.6. JUBILARNE NAGRADE	29
7.6.7. SOLIDARNA POTPORA	29
7.6.8. DRUGE POTPORE	30
VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	31
8.1. PRAVO NA ZADRŽAVANJE PLAĆE.....	31
8.2. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD	31
8.2.1. ZABRANA OTKAZIVANJA AKO JE PRIVREMENA NESPOSOBNOST UZROKOVANA OZLJEDOM NA RADU ILI PROFESIONALNOM BOLEŠĆU.....	31
8.2.2. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE	32
8.2.3. OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD.....	32
8.3. TRAJNO SMANJENA RADNA SPOSOBNOST	32
8.3.1. PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA	32
8.3.2. OTKAZ U SLUČAJU SMANJENE RADNE SPOSOBNOSTI ILI NEPOSREDNE OPASNOSTI OD NASTANKA INVALIDNOSTI	33
8.3.3. OTPREMNINA U SLUČAJU PROFESIONALNE NESPOSOBNOSTI ZA RAD, OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI	33
IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	33
X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	34
XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	34
11.1. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU	34
11.2. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU	34
11.3. OTKAZ UGOVORA O RADU.....	35
11.4. REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA	35
11.5. IZVANREDNI OTKAZ	35
11.6. OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	36
11.7. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA TE TIJEK OTKAZNOG ROKA	36

11.8. OTKAZNI ROK.....	36
11.9. OTPREMNINA KOD REDOVITOG OTKAZA UGOVORA O RADU.....	37
11.10. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA	38
XII. POVREDE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	38
XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	39
XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	40
XV. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA.....	40
XVI. ŠTRAJK.....	42
XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	43

URIHO-ZAGREB (Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom), OIB: 77931216562, Zagreb, Av. Marina Držića 1, (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupan po ravnateljici Sanji Major temeljem Odluke Upravnog vijeća o davanju posebne ovlasti za sklapanje Kolektivnog ugovora Ustanove URIHO-ZAGREB, broj: _____ od dana 9. listopada 2023. godine

i

Sindikat zdravstva, socijalne zaštite i mirovinsko-invalidskog osiguranja Hrvatske, OIB: 74409038744, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, zastupan po glavnoj sindikalnoj povjerenici Jadranki Blagus;

Sindikat osoba s invaliditetom Hrvatske, OIB: 65687457362, Zagreb, Av. Dubrovnik 5, zastupan po predsjednici Ivani Ilić;

Sindikat grafičara i medija, OIB: 66174749091, Zagreb, Breščenskoga 4, zastupan po predsjedniku Dariju Hanzaleku;

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, OIB: 27091826868, Zagreb, Zlatarska 14, zastupan po glavnoj sindikalnoj povjerenici Ljiljani Husak

sklopili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

USTANOVE URIHO - Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (URIHO – ZAGREB)

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 natjecanja radnika s poslodavcem, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje i prava sindikata, prava na štrajk i ostvarivanje drugih materijalnih prava koja proizlaze iz radnog odnosa.

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

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na ženski i muški rod.

Članak 3.

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

Članak 4.

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

Članak 5.

Za radnike Poslodavca primjenjuju se: ovaj Ugovor, svi zakoni i provedbeni propisi, upute i naputci 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 6.

Radnici – osobe s invaliditetom imaju ista prava kao i svi drugi radnici, a uz to još i pravo na uvažavanje njihovih dodatnih i posebnih potreba te dužnosti, odgovornosti i obvezu da svojim aktivnostima i radom doprinesu svojoj sigurnijoj i boljoj radnoj i socijalnoj uključenosti. Posebni propisi i ovaj Ugovor osiguravaju im pravo na puno sudjelovanje, što im omogućuje da, unatoč invaliditetu, mogu ostvarivati pravo na rad i zaposlenje te na participaciju u odlučivanju i izradi programa koji se tiču profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom te pravo na dvojnu normu.

Članak 7.

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 obveza utvrđenih ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

2.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

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

Osobe s invaliditetom imaju pravo prednosti pri zapošljavanju, samo pod jednakim uvjetima, ako ispunjavaju uvjete utvrđene za određeno radno mjesto.

Članak 9.

Ugovor o radu zaključen u pisanom obliku, odnosno potvrda o zaključenom ugovoru o radu, mora sadržavati naročito podatke o:

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

Umjesto podataka iz stavka 1. toč. 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o zaključenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Pravilnik o radu ili na ovaj Ugovor koji uređuje ta pitanja, a odredbe na koje se upućuje postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ugovor o radu može sadržavati i druge odredbe koje uređuju radno-pravni odnos radnika i Poslodavca, kao i odredbe o načinu i opsegu izvođenja stručne pomoći, podrške i druge vrste

pomoći prema utvrđenim potrebama na radnom mjestu radnika koji imaju status osobe s invaliditetom.

Članak 10.

Radna mjesta utvrđena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta popunjavaju se sukladno općim aktima Poslodavca.

Za popunjavanje radnih mjesta poslodavac će raspisati natječaj i objaviti ga na svojim službenim internet stranicama, a može objaviti i putem drugih sredstava javnog priopćavanja ili oglasom u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Radno mjesto može se popuniti novim zapošljavanjem ili trajnim premještajem radnika zaposlenog kod Poslodavca.

Za provođenje postupka novog zapošljavanja, ravnatelj donosi odluku o imenovanju povjerenstva za izbor izvršitelja, koje nakon provedenog selekcijskog postupka daje prijedlog ravnatelju o izboru kandidata za radno mjesto koje se popunjava novim zapošljavanjem.

Tijekom postupka izbora izvršitelja, s kandidatima se može provesti razgovor i/ili testiranje znanja i vještina.

Ako su zakonom, drugim propisom, općim aktom ili kolektivnim ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Kao posebni uvjeti naročito se mogu utvrditi:

- stručna sprema,
- radni staž,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- zdravstvena sposobnost radnika.

Članak 11.

Pod stručnom spremom smatra se obrazovanje stečeno školovanjem u obrazovnoj ustanovi, svladavanjem određenog programa obrazovanja, kao i stručna sprema određenog zanimanja, pod čime se podrazumijevaju znanja, vještine i sposobnost za obavljanje određenih poslova koje je radnik stekao svladavanjem određenog programa školovanja u obrazovnoj ustanovi.

Za obavljanje određenih poslova može se predvidjeti više stupnjeva obrazovanja, odnosno stručne spreme.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo u radu i isto je evidentirano u zapis o radno-pravnom statusu (e-radna knjižica).

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koje su potrebne za uspješno i potpuno obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta (strani jezik, znanje rada na računalu, položen stručni ispit i sl.).

Zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje poslova na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada.

Članak 12.

U slučaju namjere trajnog i/ili privremenog premještaja radnika na druge poslove, odnosno drugo mjesto rada, radniku će se predložiti sklapanje novog ugovora o radu na temelju pisanog prijedloga nadležnog rukovoditelja i uz odobrenje ravnatelja Ustanove.

Prije donošenja odluke Poslodavac se mora savjetovati 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 13.

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

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

2.2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 14.

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

Članak 15.

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 Poslodavac će 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 Poslodavac će razraditi Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta ili Pravilnikom o radu, u roku određenom ovim Ugovorom.

2.3. PROBNI RAD

Članak 16.

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

Iznimno od prethodnog stavka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili sklapanja ugovora o radu nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, probni rad može trajati duže od šest mjeseci ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenju prava na plaćeni dopust utvrđenog zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca. U tom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Probni rad radnika prati mentor, a ocjenjuje ga komisija od tri člana u čijem je sastavu 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 3 mjeseca;
- IV. i V. grupu složenosti duže od 4 mjeseca;
- VI., VII. i VIII. grupu složenosti duže od 5 mjeseci;
- IX. i X. grupu složenosti duže od 6 mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je tjedan dana, a za radnika s invaliditetom otkazni rok se produžava do 30 dana, ako je to u interesu radnika.

Otkazni rok počinje teći danom uručenja odluke o otkazu radniku.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 17.

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 donosi Odluku o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana zaprimanja prijedloga komisije.

2.4. PRILAGODBA NA RAD

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu s osobom s invaliditetom kao i za vrijeme trajanja radnog odnosa, a temeljem prijedloga stručnog rehabilitacijskog tima dodijeljenog organizacijskoj jedinici Poslodavca, ravnatelj može donijeti Odluku o prilagodbi na rad i radno mjesto i vremenskom trajanju prilagodbe.

Prilagodba podrazumijeva fleksibilnost u radnom vremenu, mijenjanje rasporeda, omogućavanje korištenja nekoliko kraćih stanki umjesto jedne duže, promjenu načina poslovne komunikacije među radnicima ovisno o vrsti invaliditeta, osiguravanje dodatnog osposobljavanja ili uvježbavanja, miran radni ugođaj bez puno ometanja, stvaranje dobre klime u radnom okruženju, preraspodjela zadataka među ostalim radnicima uz poštivanje njihova postojećeg obujma posla i radnog okruženja.

Za vrijeme trajanja-prilagodbe na rad na radnom mjestu, radnik treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Procjena stručnih i radnih sposobnosti može se odrediti u najdužem trajanju do šest mjeseci.

Ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika uz prilagodbu na rad daje stručni rehabilitacijski tim dodijeljen organizacijskoj jedinici i nadležni rukovoditelj.

Ako radnik ni uz prilagodbu na rad nije u mogućnosti uredno obavljati povjerene mu poslove, samo na temelju prijedloga nadležnog rukovoditelja, mišljenja stručnog rehabilitacijskog tima i suglasnost ravnatelja Ustanove, radniku se može otkazati ugovor o radu.

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

2.5. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 19.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

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

2.6. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 20.

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

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka, može se sklopiti u najdužem trajanju do tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, osobito se smatra zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem nekog događaja; i drugi objektivni razlozi dopušteni posebnim zakonom, ovim Ugovorom ili općim aktima Poslodavca.

S istim radnikom smije se zaključiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od prethodnog stavka, Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekidno duže od tri godine samo u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- 2) ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili
- 3) ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

III. PRIPRAVNICI

Članak 21.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja na samostalan rad u zanimanju 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 22.

Ovisno o stupnju stručne spreme, pripravnički staž traje:

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

Članak 23.

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

IV. RADNO VRIJEME

4.1. PUNO RADNO VRIJEME

Članak 24.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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.

4.2. NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 26.

Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.

Prilikom zaključenja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o zaključenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem/ima.

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.

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.

Radnik koji radi nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnik koji radi puno radno vrijeme u vezi s odmorom između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme osnovna se plaća određuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

Radnik koji radi nepuno radno vrijeme ima pravo na razmjerni dio materijalnih prava utvrđenih u glavi VII. ovim Ugovorom.

Poslodavac je dužan radniku koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku koji ima sklopljen ugovor o radu za puno radno vrijeme.

4.3. 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.

Članak 30.

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme sukladno članku 29. ovog Ugovora, ostvaruje sva prava kao da radi puno radno vrijeme.

Članak 31.

Radnik kojemu je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 29. ovog Ugovora, ne može ta prava prenijeti ako se zaposli kod drugog poslodavca na takvim poslovima niti mu se može uvesti prekovremeni rad.

4.4. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 32.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u organizacijskoj jedinici maloprodaje 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 33.

Rad u smjenama uvodi se u neprekinutom trajanju u procesu rada kako je to utvrđeno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

U slučaju smjenskog rada, Poslodavac je dužan dati prioritet u odabiru smjena radnicima s obiteljskim obavezama, ako su oboje zaposleni kod Poslodavca.

Članak 34.

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 sedam dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnoga prekovremenoga rada.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za izmjenom rasporeda radnog vremena radnika, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Prijekom potrebom smatra se okolnost koja se razlikuje od uobičajenog tijeka poslovanja Poslodavca i ima značajan utjecaj na proces poslovanja, a temeljem koje bi nerješavanje i/ili nedjelovanje moglo uzrokovati štetne financijske posljedice za Poslodavca.

4.5. PREKOVREMENI RAD

Članak 35.

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

Radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 36.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršetka procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji 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 37.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti profesionalne nesposobnosti za rad ili štetnih utjecaja uvjeta rada;
- malodobnom radniku;
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju koji radi koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojega radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

4.6. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 38.

Ako priroda posla to zahtijeva zbog 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 39.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od stavka 3. ovoga 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.

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

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

O Odluci o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac mora obavijestiti sindikalnog povjerenika i / ili radničko vijeće.

4.7. ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA

Članak 40.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik 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 posebnim propisima, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života je radnik koji pruža osobnu skrb članovima obitelji sukladno Zakonu o radu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno i na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

V. ODMORI I DOPUSTI

5.1. STANKA

Članak 41.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, a koja se ubraja u radno vrijeme.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj Odlukom o rasporedu radnog vremena.

5.2. DNEVNI ODMOR

Članak 42.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

5.3. TJEDNI ODMOR

Članak 43.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora, osim za radnike organizacijske jedinice maloprodaje raspoređene na radno mjesto prodavač, poslovođa prodavaonice, recepcioner-informator i za radnike ugostiteljstva Poslodavca.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 39. ovog Ugovora u vezi s poslovima, na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora koje radnik koristi na dan određen rasporedom rada tijekom idućeg tjedna.

5.4. GODIŠNJI ODMOR

Članak 44.

Pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu određuje se u trajanju od najmanje 24 radna dana u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 dana.

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 dana.

Članak 45.

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

Članak 46.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje na osnovi dužine radnog staža, godina života, socijalnih uvjeta i statusa roditelja, zdravstvenog stanja radnika, radnih uvjeta te složenosti poslova, sukladno daljnjim odredbama ovoga Ugovora.

Članak 47.

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

1.) dužina radnog staža:

od 1 do 2 godina.....	1 dan
od 3 do 10 godina.....	4 dana
od 10 do 15 godina.....	5 dana
od 15 do 25 godina.....	6 dana
od 25 do 30 godina.....	7 dana
od 30 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 status roditelja i zdravstveni uvjeti

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik jednog malodobnog djeteta.....	2 dana
- samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godina.....	2 dana
- roditelj, posvojitelj ili staratelj djeteta s teškoćama u razvoju.....	3 dana
- roditelj, posvojitelj ili staratelj dva ili više malodobna djeteta.....	3 dana
- kronično oboljela osoba.....	2 dana
- temeljem rješenja nadležnog tijela kojim je utvrđen invaliditet radnika.....	3 dana

4.) Radni uvjeti:

- prema specifičnostima radnih mjesta po procjeni opasnosti	od 2 do 4 dana
- rad u smjenama.....	1 dan
- radnik koji radi na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem	4 dana

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 31 radnog dana, osim ako se radi o radniku starijem od 60 godina ili radniku s invaliditetom kada godišnji odmor može trajati najviše 35 radnih dana.

Članak 48.

Raspored korištenja godišnjih odmora donosi Poslodavac, uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 1. lipnja tekuće godine.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora izdaje Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 49.

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

Članak 50.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. ovog Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Poslodavca.

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

5.5. PLAĆENI DOPUST

Članak 52.

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

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	10 radnih dana
- postupaka medicinski potpomognute oplodnje	5 radnih dana
- smrt supružnika/izvanbračnog druga/životnog partnera, djeteta, roditelja, pastorka i posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha, maćeha, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, unuka, brata ili sestre, polubrata ili polusestre	5 radnih dana
- smrt djeda ili bake, 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 sportskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju na sindikalnim aktivnostima i dr.	2 radna dana
- za slučaj štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed prirodne nepogode	5 radnih dana.
- rješavanje imovinsko -pravnih stvari izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
-polazak djeteta u prvi razred osnovne škole	1 radni dan, prvi dan nastave

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

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

Članak 53.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik podnosi neposrednom rukovoditelju, za što treba priložiti dokaz najkasnije u roku od 15 dana od dana nastupa okolnosti iz članka 52. ovog Ugovora.

Plaćeni dopust radnik u pravilu koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Ako je radnik odsutan s rada na temelju druge pravne osnove (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.

Članak 54.

Dobrovoljni darivatelji krvi i dobrovoljni darivatelji krvne plazme imaju pravo na dva uzastopna slobodna radna dana za svako davanje krvi, s time da ukupan broj plaćenih radnih dana koje radnik može ostvariti po toj osnovi ne može biti veći od deset radnih dana godišnje. Slobodni dani računaju se kao plaćeni dopust u vezi s obračunom plaće i opravdanjem odsutnosti s rada.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanima u njoj, odnosno potvrdom nadležnog zavoda.

O darivanju krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti nadležnog rukovoditelja najmanje tri dana unaprijed.

Slobodne dane iz stavka 1. ovoga članka određuje nadležni rukovoditelj radnika, sukladno potrebama radnika i procesa rada, a koji se moraju iskoristiti u roku od 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 55.

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

- školovanje-usavršavanje i osposobljavanje koje je povezano s opisom poslova radnog mjestado 7 radnih dana
- osposobljavanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog radado 7 radnih dana.

Radnik koji je upućen od Poslodavca 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. ovog članka, ima pravo na još 5 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 dana radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 5. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 56.

Radniku koji radi 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 | 7 radnih dana svake godine. |

O plaćenom medicinskom odmoru Poslodavac odlučuje na pisani zahtjev radnika s priloženim mišljenjem izabranog liječnika primarne zdravstvene zaštite ili liječnika specijalista koji je pregledao ili liječio radnika ili liječničke komisije o potrebi medicinskog odmora. Odlukom o odobrenju medicinskog odmora odlučuje se o razdoblju upućivanja na plaćeni medicinski odmor, o pravu na plaćeni dopust za vrijeme trajanja medicinskog odmora, o objektu u kojem će se koristiti medicinski odmor te o iznosu troškova smještaja i prijevoza koje snosi Poslodavac.

5.6. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 57.

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, doškolovanja, osposobljavanja, 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 i trajanju neplaćenog dopusta, donosi ravnatelj Ustanove.

Članak 58.

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 obveze doprinose na plaću.

5.7. NOĆNI RAD

Članak 59.

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 60.

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.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

6.1. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 61.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a posebno 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, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i 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 62.

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

Članak 63.

Povjereniku radnika za zaštitu na radu, Poslodavac je dužan osigurati 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.

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

Članak 64.

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

Članak 65.

Ako povjerenik za zaštitu na radu na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.) ili inspektorata 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 66.

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

6.2. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 67.

Radnici su obvezi 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 68.

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

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

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 postupano protivno odredbi stavka 3. ovoga članka ima pravo uložiti pritužbu osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno, preko radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, najkasnije u roku od osam dana od dana kada je bio izložen takvom postupanju.

VII. PLAĆE

7.1. OSNOVNA PLAĆA ZA RAD

Članak 69.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak čini zbroj:

1. umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu,
2. stalnog dodatka,
3. dodatka na radni staž.

Članak 70.

Koeficijenti složenosti poslova utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, a predstavljaju relativnu vrijednost određenoga radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Koeficijenti složenosti poslova ne mogu se smanjivati bez suglasnosti sindikata, potpisnika ovog Ugovora.

Članak 71.

Osnovica za obračun plaće iz članka 69., točke 1. utvrđuje se u visini od 411,33 eura.

Stalni dodatak utvrđuje se u bruto iznosu 400,00 eura za sve radnike Poslodavca.

Plaća iz članka 69. ovoga Ugovora, izuzev dodatka na radni staž, uvećava se za svaku sljedeću proračunsku godinu za postotak porasta prosječne bruto plaće radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz tekuće godine, u odnosu na prosječnu bruto plaću radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj – kolovoz prethodne godine.

Ovisno o financijskim prilikama, ravnatelj i Upravno vijeće mogu utvrditi i veći bruto iznos stalnog dodatka.

Članak 72.

Sva se radna mjesta razvrstavaju u grupe složenosti poslova.

Ravnatelj i Upravno vijeće utvrdit će, ovisno o djelatnosti i organizaciji Poslodavca i ukupnom broju radnika, radna mjesta i broj izvršitelja.

Članak 73.

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

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

7.2. DVOJNA NORMA

Članak 74.

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 procjeni centra za profesionalnu rehabilitaciju.

Članak 75.

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 76.

Obračun plaće radnika za koje je utvrđen stupanj dvojne norme, obavlja se tako da se ostvarena individualna radna norma uveća za određeni postotak prema procjeni centra za profesionalnu rehabilitaciju.

7.3. DODACI NA OSNOVNU PLAĆU

Članak 77.

Umnožak osnovice i koeficijenta povećava se za:

- otežane uvjete rada;
- prekovremeni rad;
- rad noću;
- rad subotom;
- rad nedjeljom;
- rad na blag dane ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi
- rad u smjenskom radu
- dvokratni rad s prekidom dužim od jedan sat.

Dodaci se međusobno kumuliraju.

Članak 78.

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 stupnjeva 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 strojeva 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 3% za rad u otežanim uvjetima.

Svi poslovi s posebnim uvjetima rada kod Poslodavca smatraju se poslovima s otežanim uvjetima rada.

Članak 79.

Radnik koji radi prekovremeno za svaki prekovremeni sat rada ostvaruje pravo na dodatak u visini od 50% 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 tekućem mjesečnom obračunu plaće.

Članak 80.

Radnik koji radi noću, od 22 do 6 sati za svaki sat rada u tom vremenu ostvaruje pravo na dodatak u visini od 40% osnovne cijene sata svoga radnog vremena.

Članak 81.

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

- 20% osnovne cijene sata svog radnoga mjesta za rad subotom;
- 50% osnovne cijene sata svog radnoga mjesta za rad nedjeljom.

Članak 82.

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

Članak 83.

Radnik koji radi u drugoj smjeni, za sate rada s te osnove 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 84.

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 % osnovne cijene sata.

Članak 85.

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.

7.4. NAKNADA PLAĆE

Članak 86.

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

Članak 87.

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.
- tijekom liječničkog pregleda na koji ga je uputio Poslodavac

U slučajevima navedenim 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 88.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom ostalim radnicima.

Članak 89.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog utvrđene nesposobnosti za rad koje isplaćuje Poslodavac, 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% njegove prosječne plaće ostvarene u proteklih 6 mjeseci neposredno prije bolovanja, a sve sukladno važećim propisima Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

7.5. ISPLATA PLAĆE

Članak 90.

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

Članak 91.

Poslodavac je dužan dostaviti radniku pisani obračun plaće najkasnije do 30. dana u mjesecu.

7.6. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA

7.6.1. NAKNADA TROŠKOVA PREHRANE

Članak 92.

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

Pravo na isplatu mjesečne naknade za prehranu ne ostvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti za rad, a naknadu primaju izravno od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje

7.6.2. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 93.

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

Radnik je dužan radi ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza dokazati mjesto stvarnog prebivanja na adresi koju je prijavio Poslodavcu.

Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje izjave, pod punom materijalnom i radno-pravnom odgovornošću, o točnosti podataka dostavljenih Poslodavcu o prijavljenom prebivalištu, odnosno prijavljenom boravištu.

7.6.3. NAGRADA ZA RADNE REZULTATE

Članak 94.

Radniku pripada mjesečna nagrada za radne rezultate u ukupnom godišnjem neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak u trenutku potpisa ovoga Ugovora, a isplaćuje se u deset mjesečnih obroka.

U slučaju povećanja neoporezivog iznosa nagrade za radne rezultate, Poslodavac može donijeti odluku o isplati uvećanog iznosa.

Pravo na isplatu mjesečne nagrade ne ostvaruju radnici koji su privremeno nesposobni za rad za sate privremene nesposobnosti za rad, a naknadu primaju izravno od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

7.6.4. DNEVNICA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 95.

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.

7.6.5. TERENSKI DODATAK

Članak 96.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za Poslodavca na terenu, tj. izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta, ali i izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne (organizacijske) jedinice u kojoj radi, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km, Poslodavac će mu isplatiti dodatak za svaki dan boravka na terenu, u visini neoporezivog dnevnog iznosa terenskog dodatka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 97.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za maksimalno 50% punog iznosa terenskog dodatka.

Članak 98.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7.6.6. JUBILARNE NAGRADE

Članak 99.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod Poslodavca, u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, za navršenih:

- 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.

Radniku koji je navršio 45 godina radnog staža kod Poslodavca, isplatit će se najveći neoporezivi iznos iz prethodnog stavka ovoga članka.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavaka 1.i 2. ovoga članka tijekom sljedećeg mjeseca nakon ostvarenog prava na jubilarnu nagradu.

7.6.7. SOLIDARNA POTPORA

Članak 100.

Radnik ili njegova obitelj ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznos, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, u visini neoporezivog iznosa u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika;
- smrt člana uže obitelji radnika;
- nastanka invaliditeta radnika;
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana i to jednom godišnje;
- rođenje djeteta;
- nastanka teškog invaliditeta djece.

Članovi uže obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka su: bračni drug, izvanbračni drug, životni partner, djeca, roditelji, pastorčad, usvojenik, usvojitelj, očuh, maćeha, brat, sestra, polubrat, polusestra.

Za otklanjanje posljedica prirodne nepogode koju je proglasila Vlada Republike Hrvatske, Poslodavac može isplatiti radniku naknadu sukladno zasebnoj odluci koju donosi ravnatelj.

Za pokriće u participaciji pri kupnji prijeko potrebnih lijekova, kao i ortopedskog, odnosno medicinskog pomagala, po mišljenju nadležnog liječnika, a koji nisu pokriveni redovnim ili dopunskim zdravstvenim osiguranjem, Poslodavac može isplatiti radniku jednom godišnje naknadu u iznosu do 135,00 eura.

Poslodavac će solidarnu potporu radniku osigurati samo ako iznos što ga odobri HZZO (doznaka) nije dostatan za nabavu primjerenog ortopedskog, odnosno medicinskog pomagala iz stavka 4. ovoga članka.

Izdaci iz ovoga članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije. Po potrebi, Poslodavac ima pravo zatražiti dopunu dokumentacije.

7.6.8. DRUGE POTPORE

Članak 101.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se za svako dijete, koje je tijekom kalendarske godine navršilo ili će navršiti 15 godina života, isplatiti dar za dijete u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

Članak 102.

Radniku pripada pravo na božićnicu i regres za korištenje godišnjeg odmora u najvećem neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak

Regres se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 103.

O omjeru visine isplate naknada iz članka 102. ovog ugovora dogovorno će odlučiti potpisnici ovoga Ugovora.

Članak 104.

Radniku koji odlazi u mirovinu, Poslodavac će isplatiti otpremninu u neoporezivom iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak, najkasnije s isplatom posljednje plaće.

Članak 105.

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.

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

8.1. PRAVO NA ZADRŽAVANJE PLAĆE

Članak 106.

Kada tijekom rada kod Poslodavca 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 umanjivanja osnovne plaće.

Obrazloženi, pisani i dokumentarni prijedlog za raspored radnika, naveden u stavku 1. ovoga članka, ravnatelju daje stručni rehabilitacijski tim.

Na visinu plaće iz stavka 1. ovoga članka utječe svaka promjena osnovne plaće navedene u članku 69. ovoga Ugovora.

Članak 107.

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

Na visinu plaće iz stavka 1. ovoga članka utječe svaka promjena osnovne plaće navedene u članku 69. ovoga Ugovora.

Članak 108.

Naknada plaće koja radniku s invaliditetom pripada od dana nastanka invaliditeta ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invaliditeta, 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.

8.2. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

8.2.1. ZABRANA OTKAZIVANJA AKO JE PRIVREMENA NESPOSOBNOST UZROKOVANA OZLJEDOM NA RADU ILI PROFESIONALNOM BOLEŠĆU

Članak 109.

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

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

8.2.2. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE

Članak 110.

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, 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.

8.2.3. OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD

Članak 111.

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 njezinu očekivanom trajanju.

Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlašteni 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.

8.3. TRAJNO SMANJENA RADNA SPOSOBNOST

8.3.1. PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA

Članak 112.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da za radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invaliditeta – 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 obavljanja 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.

8.3.2. OTKAZ U SLUČAJU SMANJENE RADNE SPOSOBNOSTI ILI NEPOSREDNE OPASNOSTI OD NASTANKA INVALIDNOSTI

Članak 113.

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

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje sindikalni povjerenik.

Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik 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.

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

Članak 114.

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.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 115.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi 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.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom. Na ustupanje prava, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Poslodavac je dužan, u roku od 30 dana, očitovati se o radnikovoj ponudi.

Radnik ima pravo na nagradu u slučaju izuma, odnosno tehničkog unapređenja, iz stavaka 1. i 4. ovoga članka, a koja će se utvrditi posebnim ugovorom s radnikom.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 116.

Na odnose u vezi sa zakonskim zabranama natjecanja, ugovorne zabrane natjecanja, naknade plaće u slučaju ugovore zabrane natjecanja, prestanka ugovorne zabrane natjecanja, odustajanja od ugovorne zabrane natjecanja i ugovorne kazne, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

11.1. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 117.

Ugovor o radu prestaje:

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

11.2. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 118.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

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

11.3. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 119.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

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

11.4. REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

Članak 120.

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

11.5. IZVANREDNI OTKAZ

Članak 121.

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.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

U svemu drugom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

11.6. OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 122.

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

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

Članak 123.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama; privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti, prava državljana u obrani; godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i drugim slučajevima određenim zakonom.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

11.8. OTKAZNI ROK

Članak 124.

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 je do 30 dana ako se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

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. ovog članka.

Članak 125.

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

Članak 126.

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.

11.9. OTPREMNINA KOD REDOVITOG OTKAZA UGOVORA O RADU

Članak 127.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kao 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.

11.10. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

Članak 128.

Odredbe 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 radu.

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.

XII. POVREDE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 129.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se radnih obveza koje proizlaze iz Ugovora o radu radnika, zakona i drugih propisa Poslodavca. Kršenje obveza iz radnog odnosa predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu, a osobito u slučajevima:

- nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline;
- ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu;
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu;
- ako ne izvršava zadatke i upute ovlaštene osobe;
- ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu;
- ako dolazi na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava;
- konzumira alkohol ili opojna sredstva na radnom mjestu;
- krade;
- obavlja konkurentsku djelatnost;
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini Ustanove;
- ako je prigodom sklapanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo Poslodavca u zabludu.

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

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 130.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

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

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

Članak 131.

Rok iz članka 130. ovoga Ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 132.

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

Članak 133.

Dostava odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika (u daljnjem tekstu: pismeno) obavlja se predajom radniku (osobno ili putem pošte). Od obavljanja dostave, počinje teći rok koji se ne može produžiti.

Kad se radnik ne zatekne na mjestu dostave, dostavljač će mu u poštanskom sandučiću ostaviti pisanu obavijest da u određeni dan i sat bude na mjestu dostave radi primanja pismena, odnosno na kojemu mjestu do toga dana sam može podići pismeno.

Ako pismeno preporučenom poštom dva puta ne bude uspješno dostavljeno na adresi radnika prijavljenoj Poslodavcu, u slučaju netočne adrese ili ako bude odbijeno od strane radnika, smatrat će se da je dostava obavljena istekom roka od 8 dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Poslodavca.

Članak 134.

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 pisanu punomoć.

Članak 135.

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 136.

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

Članak 137.

Radnici imaju pravo izabrati, na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem, 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 20% radnika zaposlenih kod Poslodavca.

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

XV. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 138.

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 139.

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 na sindikalno organiziranje, odnosno da neće vršiti pritisak na radnike da ne postanu članovi određenog sindikata ili prestanu biti članovi određenog sindikata, te da se neće priklanjati jednom sindikatu.

Članak 140.

Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod Poslodavca.

Sindikati se obvezuju da će kod Poslodavca djelovati sukladno ovom Ugovoru, Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama, direktivama, međunarodnim ugovorima, zakonima i podzakonskim propisima.

Članak 141.

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 odredbi ovog Ugovora.

Članak 142.

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

Članak 143.

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

- članu sindikalne udruge više razine;
- sindikalnom povjereniku.

Članak 144.

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;
- pravo na uporabu telefona, računala te pristup internetu u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska;
- slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 145.

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 za vrijeme obnašanja dužnosti te jednu godinu nakon njezina isteka.

Aktivnosti sindikalnog povjerenika ne smiju biti sprječavane ni ometane ako djeluju u skladu s ovim Ugovorom, Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama, direktivama, međunarodnim ugovorima, zakonima i podzakonskim propisima.

Članak 146.

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 Poslodavca.

Članak 147.

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

Članak 148.

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 149.

Poslodavac je obavezan 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 150.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u vezi sa sindikalnom aktivnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

XVI. ŠTRAJK

Članak 151.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sukladno odredbama Zakona o radu.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 152.

Danom početka primjene ovoga Ugovora prestaju važiti sve odredbe Kolektivnog ugovora za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem- URIHO od 09. lipnja 2003. g. i svi dodaci; Dodatak kolektivnom ugovoru za radnike Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem- URIHO od 02.08.2004., KLASA: 550-01/04-01/70, URBROJ: 251-01-01-04-1, II. Dodatak Kolektivnom ugovoru ZA RADNIKE Ustanove za rehabilitaciju hendikepiranih osoba profesionalnom rehabilitacijom I zapošljavanjem- URIHO od 05. travnja 2007., KLASA: 550-01/07-01, URBROJ: 251-03-02/1-07.

Članak 153.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. siječnja 2024.

Ovaj će se Ugovor objaviti na oglasnim pločama Poslodavca.

Članak 154.

Izmjene i dodaci ovom Ugovoru sklapaju se na način propisan Zakonom o radu.

Članak 155.

Ovaj se Ugovor sklapa na neodređeno vrijeme.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovoga Ugovora ugovorne se strane obvezuju na socijalni mir, osim u slučaju pregovora oko izmjena i dopuna ovog Ugovora ili novog kolektivnog ugovora.

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 ovog Ugovora, iskazati svakih šest mjeseci.

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

Članak 156.

Poslodavac se obvezuje da će s radnicima potpisati nove ugovore o radu, sukladno usvojenim koeficijentima raspoređenima po grupama složenosti.

Pravilnik o radu Poslodavac mora uskladiti s potpisanim kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana potpisivanja.

Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavac mora donijeti do početka primjene ovoga Ugovora.

Članak 157.

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora, u koje svaka strana imenuje po četiri predstavnika.

Povjerenstvo donosi sve odluke konsenzusom.

Predsjednika imenuju ugovorne strane naizmjenično svakih 6 mjeseci.

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

Tumačenje odredbi iz stavka 4. ovoga članka smatra se sastavnim dijelom ovog Ugovora.

Članak 158.

Ako je određena odredba individualnog ugovora o radu nepovoljnija od odredbe ovog Ugovora, izravno će se, umjesto takve odredbe, primjenjivati odredba ovog Ugovora.

Na odredbe ugovora o radu, koji su s radnicima sklopljeni do dana stupanja na snagu ovog ugovora, a 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 159.

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 ovog Ugovora.

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

Članak 160.

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

Članak 161.

Ovaj Ugovor Poslodavac će dostaviti na evidentiranje nadležnom tijelu za poslove rada.

Zagreb, 10.10.2023.

ZA URIHO-ZAGREB

ravnateljica
Sanja Major u



ZA SINDIKATE:

Sindikat zdravstva, socijalne zaštite i mirovinsko-invalidskog osiguranja Hrvatske

Glavna sindikalna povjerenica

Jadranka Blagus Blagus-J.

Sindikat osoba s invaliditetom Hrvatske

Predsjednica

Ivana Ilić Ilić

Sindikat grafičara i medija

Predsjednik

Darije Hanzalek Darije Hanzalek

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske

Glavna sindikalna povjerenica

Ljiljana Husak Ljiljana Husak

