

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE U ČISTOĆA d.o.o.
VARAŽDIN**

Sadržaj:

I. OPĆE ODREDBE	3
II. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	4
III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	4
IV. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU.....	6
V. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	9
VI. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD.....	10
VII. RADNO VRIJEME	11
VIII. ODMORI I DOPUSTI	14
IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI RADNIKA	19
X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	25
XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	25
XIII. NAKNADA ŠTETE.....	26
XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU	26
XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA.....	27
XVI. DOSTAVA ODLUKA, OBAVIJESTI I DRUGIH PISMENA.....	28
XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	28
XVIII. DJELOVANJE SINDIKATA	29
XIX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA.....	30
XX. ŠTRAJK	31
XXI. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE	33
XXII. SOCIJALNI MIR	33
XXIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA	33
XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	34

Regionalni industrijski sindikat (RIS), OIB:54231956196, sa sjedištem u Varaždinu, Kratka 1, zastupan po Mariu Melnjaku, sindikalnom povjereniku u društvu ČISTOĆA d.o.o.,

i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, (SSKH) OIB:27091826868, sa sjedištem u Zagrebu, Zlatarska ulica 14, zastupan po Ivici Hosnom, sindikalnom povjereniku SSKH u društvu ČISTOĆA d.o.o.,
(u daljnjem tekstu: Sindikati)

i

ČISTOĆA društvo s ograničenom odgovornošću za gospodarenje otpadom, čistoću, proizvodnju i usluge, OIB:02371889218, sa sjedištem u Varaždinu, Ognjena Price 13, (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupano po Zoranu Svetecu, direktoru na temelju članka 192. do 204. Zakona o radu (»Narodne novine« 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i odredbi Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« 93/14, 26/15),

u Varaždinu 14. studenog 2023. godine sklopili su

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE U ČISTOĆA d.o.o. VARAŽDIN

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Poslodavac i Sindikati, u ime svojih članova, koji su u vrijeme sklapanja ovog Ugovora bili ili će naknadno postati članovi Sindikata.

(2) Ovim Ugovorom uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te prava iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je Čistoća d.o.o., Varaždin, Ognjena Price 13, za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na državnom području Republike Hrvatske.

(3) Izrazi koji se u ovom Ugovoru rabe za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 4.

(1) Na zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, prava i obveze iz radnog odnosa i prestanka radnog odnosa primjenjuju se odredbe ovog Ugovora, Zakona o radu, ugovora o radu, Pravilnika o radu i drugih općih akta Poslodavca.

(2) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

(3) Ako bi općim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu pojedino pravo radnika korisnika prava iz Ugovora bilo manje od prava utvrđenog ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 5.

(1) Sklapanjem ovog Ugovora između ugovornih stranaka potpisnika i osoba na koje se primjenjuje nastaju obveznopravni odnosi koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenima ovim Ugovorom.

(2) Stranke potpisnice ovog Ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

(3) Zbog povrede obveza iz ovog Ugovora, oštećena stranka ili osoba na koju se on primjenjuje može tražiti naknadu pretrpljene štete sukladno Zakonu o radu.

II. TEMELJNE OBVEZE I PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje posla za koji je sklopio ugovor o radu te mu za izvršeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama i nalogima Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 7.

(1) U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona te međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske.

(2) Prije stupanja radnika na rad Poslodavac će omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosom te ga upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

(2) Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja i vještina radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.

(4) Nakon jedne godine neprekidnog rada na određeno vrijeme, ili nakon najviše tri uzastopna ugovora o radu koja će s radnikom biti sklopljena na određeno vrijeme sukladno odredbama Zakona o radu, takav ugovor postaje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

(1) U ugovoru o radu, kod radnika koji se prvi put zapošljava kod Poslodavca kao i kod radnika koji mijenja radno mjesto kod Poslodavca, može se ugovoriti probni rad.

Kod radnika koji mijenja radno mjesto kod Poslodavca, ukoliko ne zadovolji na probnom radu, vraća se na staro radno mjesto ili na radno mjesto s istim koeficijentom složenosti starog radnog mjesta.

(2) Poslodavac utvrđuje trajanje probnog rada ovisno o stručnoj spremi i posebnostima radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje, a za pojedini stupanj stručne spreme probni rad utvrđuje se u trajanju:

- do 5 (pet) mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema, odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- do 4 (četiri) mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 (četiri) godine,
- do 3 (tri) mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 (četiri) godine,
- do 2 (dva) mjeseca za sve ostale poslove.

(3) Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u trajanju do najviše polovine trajanja radnog odnosa.

(4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je bio odsutan više od 10 (deset) dana.

(5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 2 (dva) tjedna.

(6) Način praćenja probnog rada Poslodavac može urediti posebnim Pravilnikom.

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu, a uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika odnosno sklapanjem aneksa ugovora o radu koji se mijenja, osobito, ali ne isključivo, u slučaju:

- potrebe procesa i organizacije rada,
- kada se tijekom radnog vijeka radnika smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, radnog invaliditeta, ratnog invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktima,
- zahtjeva radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga.

(2) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu i uz prethodno pribavljenu suglasnost radnika odnosno sklapanjem aneksa ugovora o radu koji se mijenja, u dijelu promjene mjesta rada radnika u slučaju potrebe procesa i organizacije rada.

Članak 11.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano posebnim propisima.

(2) Poslodavac će zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava posebne uvjete utvrđene mjerodavnim zakonom, drugim propisom te opisom poslova pojedinog radnog mjesta koji je sastavni dio akta o organizaciji Poslodavca.

(3) Radnik s kojim se sklapa ugovor o radu mora ispunjavati uvjete za obavljanje poslova koji su utvrđeni opisom poslova pojedinog radnog mjesta.

(4) Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane Zakonom o radu i propisima donesenima na temelju Zakona o radu.

(5) Poslodavac može za popunu potrebnih sistematiziranih, a nepopunjenih radnih mjesta, raspisati interni natječaj te ga provesti sukladno internim aktima Poslodavca.

(6) Ukoliko se za popunu radnih mjesta raspisuje interni natječaj, Poslodavac je o tome obavezan obavijestiti Sindikate, Radničko vijeće i radnike putem oglasnih ploča.

Članak 12.

(1) Poslodavac će 2 (dva) puta godišnje pisano obavijestiti Sindikate o broju sklopljenih ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme, uz obrazloženje razloga sklapanja ugovora na određeno vrijeme.

IV. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 13.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu pri radu. Pravo na zaštitu pri radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca. Zaštita pri radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

Članak 14.

(1) Poslodavac je pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukciji postojećih obavezan voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenike radnika za zaštitu na radu.

Članak 15.

(1) Ugovorne strane utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim tijelima.

Članak 16.

(1) Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom o zaštiti na radu, općim aktima Poslodavca i ovim Ugovorom.

Članak 17.

(1) Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, pružati informacije i osposobljavati radnika za siguran rad te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva, sve u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 18.

(1) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenima na temelju Zakona o radu, drugim propisima, uputama Poslodavca odnosno njegovih ovlaštenika te uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari. Radnik je obavezan raditi s dužnom pozornošću, vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje te život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koji je upućen,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti liječničkom pregledu odnosno utvrđivanju radne sposobnosti,
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva,
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja iz područja zaštite na radu,

- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje, kao i o bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(2) Smatra se da radnik radi s dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegova ovlaštenika tako da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika,
- pravilno koristi sredstva rada,
- pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto,
- pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,
- odmah obavijesti Poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,
- posao obavlja sukladno pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,
- prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,
- surađuje s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Članak 19.

(1) Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi rada i koja je dostupna radniku na mjestu rada.

(2) Poslodavac je kod izrade procjene rizika na radu obavezan osigurati aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavati njihove stavove te osigurati njenu primjenu.

Članak 20.

(1) Poslodavac će zajedno sa stručnjakom zaštite na radu, ovlaštenicima Poslodavca za zaštitu na radu i povjerenicima radnika za zaštitu na radu raditi na unapređivanju zaštite na radu.

(2) Poslodavac će osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

Članak 21.

(1) Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji ozbiljna, prijeteća i neizbježna opasnost za zdravlje i život i na kojemu nije provedena zaštita pri radu te ne smije trpjeti štetne posljedice zbog svoga postupka, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje sve dok Poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog

postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, o čemu radnik mora obavijestiti Poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(2) Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

(3) Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

Članak 23.

(1) Radniku koji radi sa štetnim tvarima, odnosno na poslovima na kojima je obavezno korištenje zaštitne i radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena, a na mjestima rada ventilacija mora biti funkcionalna.

Članak 24.

(1) Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radniku koji radi u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za neprimjenu mjera zaštite na radu.

Članak 25.

(1) Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnica, dojilja i druge osobe u skladu s posebnim propisima ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

(2) Ako na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka postoje štetnosti, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor o radu u skladu sa stručnom spremom dok traje ta štetnost.

(3) Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao ako je to za njega povoljnije.

Članak 26.

(1) Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim bolestima i ozljedama na radu radnika, o čemu će dva puta godišnje izvještavati Sindikate.

Članak 27.

(1) U provedbi mjera zaštite na radu, Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikate 2 (dva) puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite zdravlja na radu te primati primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

(3) Poslodavac je obavezan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o sljedećim činjenicama:

- radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način i koji radi pod nadzorom osposobljenog radnika,
- zabrani rada radniku koji ne ispunjava tražene uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada,
- zabrani obavljanja poslova posebno osjetljivim skupinama radnika, a koji bi na njih mogli štetno utjecati,
- isključivanju iz uporabe radne opreme koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobne zaštitne opreme na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika,
- zabrani rada radniku koji ne radi u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama Poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme,

opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te ne koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu,

- zabrani rada i udaljenja s mjesta rada radnika koji je na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(4) Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati dostupnost i mogućnost korištenja dokumentacije iz zaštite na radu.

Članak 28.

(1) Poslodavac je dužan osigurati provedbu unutarnjeg nadzora nad primjenom pravila zaštite na radu na svim mjestima rada na kojima tijekom obavljanja poslova prijete povećana opasnost od nastanka nezgoda na radu i poremećaja u procesu rada koji mogu uzrokovati nastanak ozljede na radu te s rezultatima unutarnjeg nadzora upoznati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

(2) O rezultatima unutarnjeg nadzora, ukoliko je istim utvrđeno značajnije kršenje pravila zaštite na radu, Poslodavac je dužan osigurati raspravu na prvoj sjednici odbora za zaštitu na radu.

Članak 29.

Povjerenicima zaštite na radu Poslodavac će o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće 3 sata tjedno za obnašanje te funkcije,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad te administrativno-tehničku pomoć,
- prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika za zaštitu na radu,
- plaćeni dopust do 5 (pet) dana godišnje za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe obnašanja dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu po nalogu/odobrenju poslodavca,
- službeni mobitel za obnašanje funkcije koordinatora/povjerenika radnika za zaštitu na radu s uključenom osnovnom tarifom.

V. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 30.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.

(2) Osobne podatke radnika koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radnik kojeg odredi Poslodavac.

Članak 31.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, spolne i seksualne orijentacije.

(2) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Navedene oblike diskriminacije iz stavka 1. ovog članka radnik može prijaviti povjerenicima za zaštitu dostojanstva radnika koje Poslodavac bira uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

(4) Dostojanstvo radnika štiti se na način da im se osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(5) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 32.

(1) Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom Poslodavca.

(2) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobe koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije 8 (osam) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(4) Poslodavac je radniku u postupku iz prethodnog stavka ovog članka na njegov zahtjev dužan omogućiti nazočnost sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika u postupku.

(5) Ako Poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

(7) Za vrijeme prekida rada iz stavka 5. i 6. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

(8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

(10) U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

VI. OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA ZA RAD

Članak 33.

(1) Kod uvođenja novih tehnologija ili sredstava za rad za koje radnik nije osposobljen, Poslodavac je dužan o svom trošku i u radno vrijeme osigurati osposobljavanje.

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

(3) 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, o trošku Poslodavca, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

(4) Ukoliko kod Poslodavca postoji potreba za radnim mjestom, a kod Poslodavca ne postoji kvalificirani radnik, Poslodavac može platiti prekvalifikaciju (tečaj, predavanje, vježbu) radniku koji može obavljati te poslove.

VII. RADNO VRIJEME

Članak 34.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena, koje za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca ne mora započinjati u isto vrijeme, uvažavajući radne procese koji se kod Poslodavca obavljaju.

Članak 35.

- (1) Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
- (2) Ako to priroda i organizacija rada omogućavaju, iste poslove mogu obavljati 2 (dva) radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (3) Rad u nepunom radnom vremenu Poslodavac može odrediti u istom ili različitom radnom vremenu tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.
- (4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između 2 (dva) uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (5) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno dnevnom radnom vremenu na koje je s Poslodavcem zasnovao radni odnos.

Članak 36.

- (1) Ako se tijekom primjene ovog Ugovora utvrdi postojanje radnih mjesta na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme na tim radnim mjestima skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom dužan je po nalogu Poslodavca do punog radnog vremena obavljati druge poslove sukladne svojoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.
- (3) U slučaju nastupa okolnosti iz prethodnog stavka, međusobna prava i obveze Poslodavca i radnika utvrdit će se ugovorom o radu, s tim da se radniku za obavljanje drugih poslova ne može utvrditi niži osnovni koeficijent radnog mjesta za obavljanje poslova do punog radnog vremena.

Članak 37.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) najviše do 10 (deset) sati tjedno.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje, osim ako radnik na to pristane pisanom suglasnošću, u kojem slučaju prekovremeni rad tog radnika može trajati do najviše 250 (dvjestopedeset) sati godišnje.
- (3) Prekovremeni rad ne može se narediti radniku kod kojeg je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

- (4) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godine starosti, roditelj ili posvojitelj koji radi polovicu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, može raditi prekovremeno samo uz pisani pristanak na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
- (5) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sukladno Zakonu o radu.
- (6) Poslodavac će radniku unaprijed izdati pisani nalog za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada, u kojem slučaju će mu izdati usmeni nalog. Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati radniku u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen, a obavezno prije obračuna plaće za mjesec u kojem je radnik radio prekovremeno.
- (7) Za sate ostvarene u prekovremenom radu radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.
- (8) Radnik neće ostvariti pravo na povećanu plaću po osnovi prekovremenog rada ako izričito u pisanom obliku dade privolu da umjesto plaćenog prekovremenog rada želi koristiti slobodne sate, odnosno slobodne dane.
- (9) Svaki sat proveden u prekovremenom radu računat će se kao 1 (jedan) sat i 30 (trideset) minuta slobodnih sati. Radnik na vlastiti zahtjev može koristiti tako ostvarene slobodne sate, odnosno slobodne dane, na način da njihovo korištenje ne remeti proces rada. Korištenje takvih sati ima karakter godišnjeg odmora i primjenjuju se sve odredbe ovog Ugovora o godišnjem odmoru osim obračuna plaće.
- (10) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o broju sati obavljenog prekovremenog rada tjedno i tijekom mjeseca i to iskazati u obračunu plaće radnika za pojedini mjesec.

Članak 38.

(1) 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, o čemu odluku donosi Poslodavac.

Nejednak raspored radnog vremena

(2) Ako je odlukom Poslodavca radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od 1 (jedne) godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(3) U slučaju iz prethodnog članka, ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 56 (pedesetšest) sata tjedno, uključujući prekovremeni rad, pri čemu radnik u svakom razdoblju od 6 (šest) uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 (četrdesetosam) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(4) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena. Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

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

(6) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 6 (šest) mjeseci iz stavka 3. ovog članka Ugovora.

Preraspodjela radnog vremena

(7) Na poslovima na kojima se opseg poslova povećava u određenim razdobljima godine, zbog čega se poslovi ne mogu obaviti u redovnom punom ili nepunom radnom vremenu, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

(8) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka, razdoblje u kojemu radnik radi duže od punog ili nepunog radnog vremena ne može iznositi duže od 6 (šest) mjeseci.

(9) U razdoblju iz prethodnog stavka, kada radnik radi duže, preraspodijeljeno tjedno radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije trajati duže od 56 (pedesetšest) sati tjedno, ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(10) U slučaju da je preraspodijeljeno radno vrijeme, u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena, ne smatra se prekovremenim radom.

(11) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata. Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(12) Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje Poslodavac.

(13) Planom preraspodjele utvrđuje se:

- razdoblje preraspodjele radnog vremena koje obuhvaća razdoblje u kojemu će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme,
- poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena,
- broj radnika koji će raditi u preraspodjelnom radnom vremenu.

(14) Radnici koji će raditi u preraspodjelnom radnom vremenu s Planom preraspodjele moraju biti upoznati najkasnije 7 (sedam) dana prije početka preraspodjele.

(15) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme do 31. prosinca za prethodnih 12 (dvanaest) mjeseci. Neiskorišteni sati preraspodjele bit će isplaćeni kao prekovremeni sati i obračunati s plaćom za prosinac, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Članak 39.

(1) Radom u smjeni, u smislu ovog Ugovora, smatra se rad koji se tijekom cijele godine ili najmanje 4 (četiri) mjeseca tijekom jedne godine obavlja u dvije ili više smjena.

(2) Rad od 22 sata do 6 sati smatra se noćnim radom.

(3) Zbog potrebe posla rad se može iznimno organizirati i u međusmjenama i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.

Članak 40.

- (1) Kada za to postoji opravdana potreba posla, Poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama.
- (2) Radniku na poslovima koji se inače ne obavljaju u smjenama može se iznimno izdati radni nalog da poslove obavi u drugoj ili trećoj smjeni.
- (3) Za rad na način iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Ugovora.
- (4) Poslodavac mora obavijestiti radnika o promjeni rasporeda rada najmanje 7 (sedam) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

Članak 41.

- (1) Poslodavac može odrediti radniku zaposlenom s opisom poslova radnog mjesta operativne naravi pripravnost kao mjeru kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.
- (2) Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu utvrđenu ovim Ugovorom.
- (3) Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu je dužan odazvati se te u određeno vrijeme i na određeno mjesto doći na posao radi faktičnog obavljanja hitnih poslova. Za vrijeme pripravnosti radnik je dužan pridržavati se internih akata Poslodavca.
- (4) Pripravnost u dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 (dvadesetčetiri) sata.
- (5) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu pripravnosti ili promjeni rasporeda pripravnosti najmanje 7 (sedam) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.
- (6) U slučaju poziva radnika iz pripravnosti na rad radi obavljanja neodgodivih poslova ili neodgodive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad ili omogućeno korištenje slobodnih dana sukladno članku 37. stavku 8. ovog Ugovora. Kod određivanja prekovremenog rada vozača Poslodavac će voditi računa o radnom vremenu mobilnih radnika sukladno pozitivnim zakonskim propisima koji uređuju to područje.
- (7) U rad po pozivu uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 42.

- (1) Radnik koji radi najmanje 4 (četiri) sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (trideset) minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Maloljetni radnik koji radi najmanje 3 (tri) sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta neprekidno.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Članak 43.

Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika ima pravo do godine i pol dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta od dva puta dnevno po sat vremena.

Članak 44.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Članak 45.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovoga Ugovora.

(2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četrdeset osam) sati.

(3) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik u pravilu koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, osim u slučajevima drugačijeg rasporeda radnog vremena.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor na način opisan prethodnim stavcima ovoga članka Pravilnika, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Članak 46.

(1) Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je 4 (četiri) tjedna.

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

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

Članak 47.

(1) Godišnji odmor utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovu tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme raspoređeno na 5 (pet) dana u tjednu, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi 20 (dvadeset) radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na 6 (šest) radnih dana tjedno, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi 24 (dvadeset četiri) radna dana.

(3) Ako je maloljetnom radniku radno vrijeme raspoređeno na 5 (pet) dana u tjednu, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi 25 (dvadeset i pet) radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na 6 (šest) radnih dana tjedno, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi 30 (trideset) radnih dana.

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

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik, na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 48.

(1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora povećava se primjenom sljedećih kriterija:

1. s obzirom na dužinu radnog staža:

– od 1 do 5 godina radnog staža

1 dan

– od 6 do 10 godina radnog staža	2 dana
– od 11 do 15 godina radnog staža	3 dana
– od 16 do 20 godina radnog staža	4 dana
– od 21 do 30 godina radnog staža	5 dana
– od 31 do 40 godina radnog staža	6 dana
– više od 41 godinu radnog staža	7 dana

2. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

– radniku s jednim djetetom do 15 godina starosti	1 dan
– radniku s više djece do 15 godina starosti	2 dana
– samohrani roditelj jednog djeteta do 15 godina starosti	2 dana
– samohrani roditelj više djece do 15 godina starosti	3 dana
– osoba s invaliditetom	2 dana

3. s obzirom na uvjete rada, ako radnik ostvaruje neki od dolje navedenih uvjeta ima pravo na korištenje 2 (dva) dana dodatnog godišnjeg odmora:

- rad u smjenama ili redovni rad subotom i neradnim danom,
- rad na prikupljanju i prijevozu otpada,
- rad na čišćenju javnih površina i održavanju čistoće ,
- rad na razvrstavanju i obradi otpada.

4. s obzirom na stručnu spremu/znanstveno znanje:

– niska stručna sprema (NSS) – osnovna škola	1 dan
– srednja stručna sprema (SSS) – srednja škola	2 dana
– viša stručna sprema (VŠS) – sveučilišni/stručni prvostupnik	3 dana
– visoka stručna sprema (VSS) – magistar struke/stručni specijalist	4 dana
– magistar znanosti/poslijediplomski studij	5 dana
– doktor znanosti	6 dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se trajanje godišnjeg odmora od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana / 24 (dvadesetčetiri) radna dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u stavki 1. ovoga članka s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora za radnike ne može iznositi više od 28 (dvadesetosam) radnih dana, a za maloljetne radnike i radnike koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, iste nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja te zaposlene osobe s invaliditetom, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 32 (tridesetdva) radna dana u godini.

Članak 49.

(1) Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 50.

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

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovog članka Ugovora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(3) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(4) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik, zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do dana 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 51.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do dana 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod 2 (dva) ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će uzeti u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(4) O trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, radnika se obavještava pisanim putem najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(5) Do donošenja rasporeda godišnjih odmora radniku se može odobriti korištenje godišnjeg odmora, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada kod Poslodavca.

(6) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije njegovog korištenja.

Članak 52.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana, a osobito za:

– sklapanje braka	2 dana
– rođenje djeteta	3 dana
– smrti supružnika ili djeteta	4 dana
– smrti roditelja, brata i sestre	3 dana
– smrti unuka, djeda, bake, te roditelja supružnika	2 dana
– smrti drugih članova uže obitelji	2 dana
– teže bolesti bračnog druga, roditelja ili djeteta	3 dana
– teže bolesti drugih članova uže obitelji	2 dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 dana
– elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	3 dana

(2) 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 po drugim osnovama.

(3) Pod težom bolešću podrazumijeva se bolest koja iziskuje dugotrajno specijalističko liječenje te boravak u bolnici duži od 14 (četrnaest) dana.

(4) Supružnicima se smatraju osobe koje su u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici prema odredbama Obiteljskog zakona ili osobe koje su u registriranom ili neformalnom

životnom partnerstvu prema odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

(5) Članom uže obitelji u smislu ovoga Ugovora smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu. Pod pojmom sklapanje braka podrazumijeva se i sklapanje životnog partnerstva prema odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

(6) Osobe koje su u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici prema odredbama Obiteljskog zakona ili osobe koje su u registriranom ili neformalnom životnom partnerstvu prema odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola smatraju se (uz ostale) članovima uže obitelji.

(7) Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na 1 (jedan) plaćeni slobodan dan po svakom davanju krvi, kojeg koristi na dan darivanja krvi ili na neki drugi dan u dogovoru s Poslodavcem. Potvrdu o darivanju krvi radnik je obavezan dostaviti Poslodavcu.

(8) Korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(9) Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

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

Članak 53.

(1) Poslodavac će odobriti radniku plaćeni dopust za potrebe obrazovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Poslodavca u trajanju od najviše 7 (sedam) radnih dana.

(2) Poslodavac može internom odlukom odobriti radniku plaćeni dopust i u drugim opravdanim slučajevima.

(3) Tijekom obrazovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe Poslodavca ili kod korištenja plaćenog dopusta zbog drugih opravdanih razloga sukladno prethodnom stavku ovog članka radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, odnosno vrijeme provedeno na obrazovanju, stručnom osposobljavanju ili usavršavanju odnosno vrijeme za koje je radniku sukladno prethodnom stavku ovog članka od strane Poslodavca odobren plaćeni dopust smatra se kao vrijeme provedeno na radu, osim ako nije drugačije uređeno između Poslodavca i radnika posebnim ugovorom.

Članak 54.

(1) Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika. Radnik je dužan dostaviti Poslodavcu odgovarajuće isprave iz kojih je razvidno pravo radnika na plaćeni dopust u roku od 3 (tri) dana od dana nastupa okolnosti na osnovu kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust (smrtni list, rodni list, vjenčani list, uvjerenje o promjeni prebivališta i drugo).

(2) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 55.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) radnih dana godišnje, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da izbjavanje radnika s rada neće štetno utjecati na rad i poslovanje Poslodavca, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, putovanja u daleke zemlje, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, obrazovanja, usavršavanja ili osposobljavanja za vlastite potrebe.
- (2) Izuzetno, neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju dužem od 30 (trideset) radnih dana godišnje.
- (3) Neplaćeni dopust može se odobriti samo na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, kojeg supotpisuje neposredno nadređeni rukovoditelj, a isti će odobriti direktor Poslodavca.
- (4) U vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (5) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi kako je definirano Zakonom o radu, tijekom kojeg razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI RADNIKA

Članak 56.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću te ostali primici koje Poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju ovog Ugovora, pravilnika o radu, akta Poslodavca ili ugovora o radu.
- (2) Osnovna bruto plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojeg je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,50 % za svaku navršenu godinu radnog staža te uvećan za 0,25 % za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca i dodatka za otežane uvjete rada, ako se radi pod otežanim uvjetima.
- (3) Osnovica za obračun plaće iznosi 700,00 € (sedamsto eura) bruto, a najniži koeficijent iznosi 1,00 (jedan).
- (4) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora, predstavlja najniži iznos kojega je Poslodavac dužan isplatiti radniku.
- (5) Za vrijeme trajanja ovog Ugovora iznos osnovice za obračun plaće bit će jednak iznosu bruto minimalne plaće kojeg odredi Vlada RH.
- (6) Prilog ovom Ugovoru čini tablica Grupa poslova.

Članak 57.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća se isplaćuje u novcu.
- (3) Plaća i naknada plaće se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
- (4) Plaća i naknada plaće se isplaćuje najkasnije do 15. (petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.
- (5) Plaća i naknada plaće su, u smislu ovoga Ugovora, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

(6) Na zahtjev radnika ili Sindikata Poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama.

Članak 58.

(1) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

(2) Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaća ili otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovog članka su ovršne isprave.

Članak 59.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

– za prekovremeni rad	50%
– za noćni rad	30%
– za rad nedjeljom	50%
– za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom	150%
– za rad u drugoj smjeni	10%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju već se isti kumuliraju, osim za rad nedjeljom i za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom koji se zajedno ne kumuliraju.

Članak 60.

(1) Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće za svaki sat rada izvršen u radnom vremenu u uvjetima rada težim od normalnih.

(2) Osnovica za obračun dodatka za otežane uvjete rada su efektivni mjesečni radni sati, a vrijednost ovog dodatka izračunava se kao umnožak efektivnih mjesečnih radnih sati, koeficijenta za otežane uvjete rada i koeficijenta radnog mjesta.

Članak 61.

(1) Radniku se u jednom mjesecu može odobriti isplata stimulativnog dijela plaće do iznosa od najviše 20% (dvadeset posto) bruto plaće za odrađeni broj sati za mjesec za koji se vrši isplata plaće.

(2) Stimulativni dio plaće ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na osnovnu plaću.

(3) Kriteriji za ostvarivanje isplate stimulativnog dijela plaće te kriteriji za određivanje novčanog iznosa za kršenje obveza iz radnog odnosa odredit će se odlukom Poslodavca.

Članak 62.

Radnicima koji po nalogu Poslodavca moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana utvrđenih zakonom, biti pripravnici da bi zbog izvršenja poslova ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pripravnost za koju se uvećava osnovna plaća radnika, u visini 15% (petnaest posto) od satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pripravnosti.

Članak 63.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Naknada plaće radniku se isplaćuje zajedno s plaćom.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca kada nije radio zbog:
 - godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
 - toga što nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove,
 - obnašanja dužnosti člana radničkog vijeća,
 - obnašanja dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu,
 - obnašanja dužnosti predstavnika radnika u nadzornom odboru Poslodavca,
 - korištenja preraspodjele radnog vremena,
 - za vrijeme prekida rada bez krivnje radnika,
 - drugih slučajeva predviđenih zakonom, drugim propisom i ovim ugovorom kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 64.

- (1) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti (privremena nesposobnost za rad) ako ista traje do 42 (četrdesetdva) dana, radniku pripada naknada plaće u visini 70 % (sedamdeset posto) njegove prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u posljednjih 6 (šest) mjeseci prije nego je nastupila privremena nesposobnost za rad.
- (2) U slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti i ozljede na radu, radniku pripada naknada u iznosu od 100 % (sto posto) njegove prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u posljednjih 6 (šest) mjeseci prije nego je nastupila privremena nesposobnost za rad.

Članak 65.

- (1) Radnici koji kod Poslodavca obavljaju poslove na radnom mjestu vozača autobusa i teškog teretnog vozila najveće dopuštene mase jednake ili veće od 7,5 (sedam zarez pet) tona spadaju u radnike koji rade na radnim mjestima koja su osobito teška, i za zdravlje i radnu sposobnost štetna, te ostvaruju pravo na povećani staž osiguranja sukladno Zakonu o stažu osiguranja s povećanim trajanjem.
- (2) Svakih 12 (dvanaest) mjeseci provedenih na radnim mjestima opisanima u stavku 1. ovog članka Ugovora računaju se u staž osiguranja kao 14 (četnaest) mjeseci.

Članak 66.

- (1) Radniku koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu ima pravo na naknadu troškova prijevoza na službenom putu, naknadu troškova noćenja u visini stvarnih izdataka i dnevnicu.
- (2) Dnevnicu se obračunava za putovanja na odredišta koja su udaljena najmanje 30 (trideset) kilometara od mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika.
- (3) Dnevnicu za službeni put u zemlji određuje se u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom, a dnevnicu za službeni put u inozemstvu do iznosa utvrđenog propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

(4) Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 (osam) i 12 (dvanaest) sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 (dvanaest) i 24 (dvadeset četiri) sata ima pravo na punu dnevnicu.

(5) Ako je osigurana prehrana za vrijeme službenog puta, bez obzira da li ju radnik konzumira ili ne, dnevnicu se umanjuje sukladno važećim poreznim propisima. Ukoliko je u cijenu smještaja uračunat doručak dnevnicu se ne umanjuje.

(6) Radniku se mora izdati nalog za službeni put najkasnije 24 (dvadesetčetiri) sata prije putovanja.

(7) U roku od 3 (tri) dana od završenog službenog puta radnik je dužan podnijeti obračun troškova i podnijeti pisano izvješće o rezultatima službenog puta.

Članak 67.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom, prema cijeni mjesečne karte ovisno o udaljenosti od mjesta prebivališta do mjesta obavljanja poslova.

(2) U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prijevoza koja je najpovoljnija za Poslodavca.

(3) Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, a potreba prijevoza na posao i s posla objektivno postoji, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene javnog prijevoza na drugoj relaciji iste ili slične udaljenosti, a prema cjeniku javnog prijevoznika.

(4) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćivat će se u punom iznosu 11 (jedanaest) mjeseci (od siječnja do studenog), dok se neće isplatiti u mjesecu prosincu.

(5) Najveći iznos koji će Poslodavac isplatiti radniku kao naknadu troškova prijevoza na posao i s posla iznosi 180,00 € (stoosamdeset eura) mjesečno.

(6) U slučaju kada radnik neopravdano izostane s posla za te dane nema pravo na naknadu troškova prijevoza odnosno troškovi prijevoza za te dane proporcionalno se umanjuju od iznosa mjesečne karte.

Članak 68.

(1) Ako radnik po nalogu Poslodavca koristi privatno osobno vozilo (automobil, motocikl ili moped) u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi po prijeđenom kilometru u visini iznosa koji predstavlja iznos priznat u neoporezive primitke sukladno važećim poreznim propisima.

(2) Poslodavac će nalog odnosno odobrenje iz prethodnog stavka ovog članka Ugovora izdati za svaki posao.

Članak 69.

(1) Radniku kojem prestaje radni odnos kod Poslodavca zbog odlaska u mirovinu, Poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije dana odlaska u mirovinu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, a maksimalni iznos je 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije dana odlaska u mirovinu.

(2) Otpremnina se isplaćuje nakon što Poslodavac donese odluku o prestanku rada zbog odlaska radnika u mirovinu, a najkasnije do isplate zadnje plaće radniku koji odlazi u mirovinu.

Članak 70.

(1) Radnik kojemu je utvrđeno profesionalno oboljenje ili koji je pretrpio ozljedu na radu zbog koje više nije u mogućnosti raditi kod Poslodavca ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Članak 71.

(1) U povodu božićnih blagdana Poslodavac će darovati svako dijete radnika do 15 (petnaest) godina starosti i dijete koje je navršilo 15 (petnaest) godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, do visine iznosa priznatim u neoporezive primitke sukladno važećim poreznim propisima.

(2) Dar djetetu može biti u novcu ili u naravi.

(3) Pravo na dar djetetu imaju djeca radnika koji rade kod poslodavca neprekidno najmanje godinu dana.

Članak 72.

(1) Tijekom godine Poslodavac će radnicima isplatiti prigodne nagrade (uskrsnica, regres za korištenje godišnjeg odmora, božićnica).

(2) Prigodne nagrade Poslodavac će isplaćivati kako slijedi:

- uskrnicu, u iznosu od 100,00 € (sto eura), najkasnije 5 (pet) dana prije Uskrsa
- regres za godišnji odmor, u iznosu od 300,00 € (tristo eura), najkasnije do 30. lipnja tekuće godine
- božićnicu, u iznosu od 200,00 € (dvjesto eura), najkasnije 5 (pet) dana prije Božića

(3) Poslodavac će radnicima dati dar u naravi (dobrima), u ukupnoj vrijednosti od 100,00 € (sto eura) s PDV-om, najkasnije 5 (pet) dana prije Uskrsa ili Božića.

(4) Sukladno važećim poreznim propisima, Poslodavac može isplatiti i veće iznose od iznosa definiranih u stavku 2. i stavku 3. ovog članka.

(5) Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji rade kod Poslodavca neprekidno najmanje godinu dana.

Članak 73.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod Poslodavca u iznosima priznatim u neoporezive primitke sukladno važećim poreznim propisima.

(2) Pravo na nagradu iz stavka 1. ovoga članka Ugovora radnik stječe nakon 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža kod Poslodavca, a nagrada se isplaćuje u pravilu u prvom mjesecu nakon stjecanja uvjeta neprekidnog staža.

(3) Jubilarne nagrade Poslodavac će isplatiti kako slijedi:

- za navršenih 10 godina radnog staža u iznosu od 195,00 € (stodevedesetpet eura),
- za navršenih 15 godina radnog staža u iznosu od 265,00 € (dvjestošezdesetpet eura),
- za navršenih 20 godina radnog staža u iznosu od 330,00 € (tristotrideset eura),
- za navršenih 25 godina radnog staža u iznosu od 395,00 € (tristodevedesetpet eura),
- za navršenih 30 godina radnog staža u iznosu od 460,00 € (četiristošezdeset eura),
- za navršenih 35 godina radnog staža u iznosu od 530,00 € (petstotrideset eura),
- za navršenih 40 godina radnog staža i svakih narednih 5 (pet) godina u iznosu od 660,00 € (šestošezdeset eura).

(4) Sukladno važećim poreznim propisima, Poslodavac može isplatiti i veće iznose od iznosa definiranih u stavku 3. ovog članka.

(5) Pod neprekidnim radom za istoga Poslodavca smatra se i rad kod pravnih prednika Poslodavca.

Članak 74.

(1) Poslodavac će radniku koji je proveo kod poslodavca minimalno godinu dana neprekidno isplatiti:

- potporu za novorođenče u iznosu od 1.000,00 € (tisuću eura) jednokratno (radniku koji je na dan rođenja djeteta proveo kod Poslodavca minimalno godinu dana neprekidno),
- potpore zbog invalidnosti radnika koja je nastala tijekom obavljanja radnih zadataka kod Poslodavca u iznosu od:
 - 100,00 € (sto eura) godišnje za utvrđen postotak invalidnosti do uključujući 10 % (deset posto),
 - 200,00 € (dvjesto eura) godišnje za utvrđen postotak invalidnosti veće od 10 % (deset posto) do uključujući 50 % (pedeset posto),
 - 300,00 € (tristo eura) godišnje za utvrđen postotak invalidnosti iznad 50 % (pedeset posto).
- jednokratne potpore u slučaju smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu) u iznosu od 300,00 € (tristo eura),
- potpore zbog neprekidnog bolovanja radnika duljeg od 90 (devedeset) dana (razdoblje bolovanja duljeg od 90 (devedeset) dana ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu) u iznosu od 300,00 € (tristo eura) godišnje.

(2) Poslodavac može isplatiti radnicima:

- premije dobrovoljnog mirovinskog osiguranja u iznosu do 65,00 € (šezdesetpet eura) mjesečno ili do 780,00 € (sedamstoosamdeset eura) godišnje,
- premije dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja na temelju vjerodostojne dokumentacije do 300,00 € (tristo eura) godišnje.

(3) Sukladno važećim poreznim propisima, Poslodavac može isplatiti i veće iznose od iznosa definiranih u stavku 1. i stavku 2. ovog članka.

(4) U slučaju smrti samog radnika Poslodavac će isplatiti potporu za pokrivanje troškova pogreba supružniku ili nekom od članova radnikove uže obitelji u iznosu od 995,00 € (devetstodevedesetpet eura).

(5) Odluku o isplati solidarne pomoći donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika. Radnik je dužan dostaviti Poslodavcu odgovarajuću dokumentaciju iz koje je razvidno pravo radnika na solidarnu pomoć u roku od 10 (deset) radnih dana od dana nastupa okolnosti na osnovu kojih radnik ostvaruje navedeno pravo (smrtni list, medicinska dokumentacija i drugo).

Članak 75.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika u visini godišnjeg neoporezivog iznosa u 12 (dvanaest) jednakih mjesečnih iznosa.

Članak 76.

(1) Poslodavac za sve radnike ugovara kolektivno osiguranje od nesretnog slučaja ili nezgode radnika, troškova liječenja radnika i za slučaj smrti uslijed bolesti.

Članak 77.

(1) Poslodavac može radniku isplatiti naknadu za podmirivanje troškova ugostiteljskih, turističkih i drugih usluga namijenjenih odmoru radnika prema propisima ministarstva nadležnog za turizam do visine neoporezivog iznosa.

Članak 78.

(1) Poslodavac radniku može nadoknaditi troškove za redovnu skrb djece radnika na temelju vjerodostojne dokumentacije ustanova predškolskog odgoja te drugih pravnih ili fizičkih osoba koje na temelju posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi do visine stvarnih izdataka.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 79.

(1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu u vezi s radom.

(2) 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.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu, visine koja će se odrediti posebnim ugovorom sklopljenim između radnika i Poslodavca.

(4) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(5) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz prethodnog stavka ovog članka Ugovora.

(6) Na ustupanje prava na izum na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 80.

(1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unaprjeđenje koje je predložio radnik, visina nagrade koja pripada radniku utvrditi će se posebnim ugovorom sklopljenim između radnika Poslodavca.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 81.

(1) Radnik ne smije bez dopuštenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

(2) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti radniku sklapanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

XII. OBVEZA ČUVANJA POSLOVNE TAJNE

Članak 82.

- (1) Podatke koje sazna u obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu ili u vezi s njihovim obavljanjem radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćavati drugoj osobi.
- (2) Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i nakon prestanka radnog odnosa radnika, a od nje može biti oslobođen samo pisanom odlukom Poslodavca.
- (3) Poslovnom tajnom smatraju se osobito podaci zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese Poslodavca i/ili koji su takvima utvrđeni u posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna, sukladno važećim zakonskim propisima.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 83.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 84.

Ugovor o radu prestaje iz razloga i na način propisan Zakonom o radu.

Članak 85.

- (1) Ako ovim Ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno, u slučaju redovnog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.
- (2) Ako Radnik ne odradi zakonom propisani otkazni rok u cijelosti, Poslodavac ima pravo na naknadu štete u iznosu od 30 € (trideset eura) po svakom danu otkaznog roka koji radnik nije odradio.

Članak 86.

- (1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, uključujući i radnika koji u trenutku otkazivanja ima najmanje navršenih 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, a osim radnika kojem se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.
- (2) Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, s time da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća, koje je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (3) Pod plaćom iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se bruto plaća radnika.

XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 87.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, ili uopće ne odgovori na njegov zahtjev, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Materijalna prava radnika ne zastarijevaju 5 (pet) godina.

(5) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, Ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 88.

(1) Ako ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO-a) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme nastupila:

- profesionalna nesposobnost za rad koja je nastala kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod Poslodavca,
- neposredna opasnost od nastanka invalidnosti kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod Poslodavca,
- nesposobnost (trajna ili privremena) za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti,

Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu jedino ako radnik ne prihvati ponudu Poslodavca za obavljanje poslova radnog mjesta koje je obavljao i koje je Poslodavac prilagodio preostalim radnim sposobnostima radnika, odnosno ponudu za obavljanje drugih poslova sukladno preostalim radnim sposobnostima, a koji mogu biti i manjeg stupnja složenosti i odgovornosti od onih koje je radnik obavljao prije smanjenja radne sposobnosti.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta za poslove koje je obavljao prije nastupa smanjenja radne sposobnosti ili nesposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, ako je to za radnika povoljnije.

Članak 89.

(1) Ako se praćenjem rada radnika utvrdi da radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojemu do stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu prema propisima o mirovinskom osiguranju nedostaje 5 (pet) godina života ili staža osiguranja, ne može ostvarivati očekivane rezultate rada na poslovima koje obavlja, Poslodavac će prema mogućnostima i potrebama radniku ponuditi obavljanje poslova nižeg ili višeg stupnja složenosti i odgovornosti ako ispunjava uvjete za to radno mjesto.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta koje je prethodno obavljao.

Članak 90.

(1) Obračanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenje prijave o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima ne predstavlja opravdan razlog za prestanak radnog odnosa.

(2) Radniku koji zbog opravdane sumnje na korupciju podnese prijavu o toj sumnji Poslodavcu ili nadležnim državnim tijelima jamči se zaštita anonimnosti.

(3) Radniku nakon prijave o korupciji, a kojom se utvrdi da je Poslodavac oštećen, pripada 10% (deset posto) iznosa od utvrđene štete po okončanju postupka utvrđivanja štete i naplati iste.

(4) Zlouporaba prijave za korupciju predstavlja osobito tešku povredu iz radnog odnosa.

XVI. DOSTAVA ODLUKA, OBAVIJESTI I DRUGIH PISMENA

Članak 91.

(1) Odluka o otkazu ugovora o radu, odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika te ostala pismena u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika iz radnog odnosa, dostavljaju se u pisanom obliku s poukom o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava.

(2) Poslodavac dostavlja pismeno radniku izravno na radnom mjestu uz naznaku datuma i potpisa radnika, ili dostavlja preporučenom poštom uz povratnicu na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

(3) Ako radnik odbije neposredni primitak odluke ili pismena iz stavka 1. ovoga članka, osoba koja dostavlja pismeno će o tome sastaviti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave i istoga dana istaknuti odluku na oglasnoj ploči Poslodavca te će se dan isticanja odluke na oglasnoj ploči Poslodavca smatrati danom uručenja odluke odnosno pismena radniku.

(4) Ako radnik odbije primiti preporučeno pismo iz stavka 1. ovog članka ili ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne, nepoznate ili nepotpune adrese ili nekog drugog razloga, odluka odnosno pismeno će se istoga dana istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca uz naznaku datuma isticanja te će se dan isticanja na oglasnoj ploči Poslodavca smatrati danom uručenja odluke odnosno pismena radniku.

Članak 92.

(1) Dostava radniku svih ostalih obavijesti i odluka obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju poslove ili borave vezano za obavljanje poslova te na drugi način dostupan radnicima, kao i upotrebom svih suvremenih sredstava komunikacije, uključujući elektroničku poštu.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 93.

(1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Članak 94.

- (1) Poslodavac snosi sve troškove koji u skladu s Zakonom, drugim propisom i ovim Ugovorom nastanu djelatnošću Radničkog vijeća.
- (2) Poslodavac će Radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva, literaturu, pristup internetu i druge uvjete za rad.
- (3) Za rad u Radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.
- (4) Ako zbog potrebe organizacije rada Poslodavac ne omogući članu Radničkog vijeća korištenje svih sati iz prethodnog stavka ovog članka, član Radničkog vijeća će te sate koristiti skupno, najkasnije u zadnjem tjednu mjeseca u kojem ih je imao pravo koristiti.
- (5) Poslodavac je dužan svakom članu Radničkog vijeća omogućiti izostanak s rada do 7 (sedam) dana godišnje uz naknadu plaće radi osposobljavanja za rad u Radničkom vijeću.

XVIII. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 95.

- (1) Radnici imaju pravo organizirati interesnu udrugu sindikata kod Poslodavca u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.
- (2) Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 96.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja i zaštite prava radnika utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 97.

- (1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane članom sindikata.
- (2) Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.
- (3) Ukoliko jedan radnik vrši pritisak na drugog radnika da se učlani u određeni sindikat ili da iz njega istupi ili mu zabranjuje sindikalno djelovanje u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom, čini težu povredu radne obveze.
- (4) Sindikat može uz prethodnu pisanu suglasnost Poslodavca 4 (četiri) puta godišnje organizirati sastanak s radnicima članovima svog sindikata u radnom vremenu u trajanju do 2 (dva) sata u svakoj organizacijskoj jedinici. Vrijeme provedeno na sastancima računa se kao radno vrijeme.
- (5) Za održavanje sastanka iz prethodnog stavka sindikat je dužan 8 (osam) dana prije održavanja pisano zatražiti suglasnost Poslodavca, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja sastanaka ne remeti redovno odvijanje svih poslovnih djelatnosti Poslodavca.
- (6) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 98.

- (1) Strane ovog Ugovora suglasne su da u dobroj vjeri i dobroj volji zajednički rješavaju uvjete za rad i djelovanje Sindikata.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu odnosno njegovoj podružnici osigurati sljedeće uvjete:
 - prostorije za održavanje sastanaka,
 - uporabu telefona i interneta,
 - nesmetano i neposredno korištenje oglasnih ploča Poslodavca,
 - umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine, njeno prosljeđivanje na račun Sindikata te obustavu sindikalnih pozajmica, pozajmica iz kase uzajamne pomoći i ostalih kredita.
- (3) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti 3 (tri) sata mjesečno.

Članak 99.

- (1) Sindikat samostalno određuje svoje predstavnike odnosno povjerenike.
- (2) Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru odnosno opozivu sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika, i to u roku od 5 (pet) radnih dana od imenovanja ili izbora odnosno opoziva.
- (3) Sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja dužnosti i 6 (šest) mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti, Poslodavac ne može staviti u nepovoljniji položaj i ne može mu otkazati bez prethodne suglasnosti sindikata čiji je sindikalni povjerenik.
- (4) Dovođenjem u nepovoljniji položaj smatra se osobito: smanjenje plaće, raspored na poslove nižeg stupnja stručne spreme od osobne stručne spreme povjerenika, raspored na poslove za obavljanje kojih povjerenik ne ispunjava posebne uvjete, upućivanje na rad u drugo mjesto rada, uskrata mogućnosti izobrazbe za potrebe poslodavca ili sindikalnog djelovanja.
- (5) Svi sindikalni povjerenici kod Poslodavca uživaju zaštitu utvrđenu Zakonom i ovim Ugovorom.
- (6) Sindikalnom povjereniku ili predstavniku dopušten je pristup kod Poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.
- (7) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 7 (sedam) dana godišnje uz naknadu plaće radi pohađanja sindikalnih sastanka, seminara, osposobljavanja, kongresa, konferencija i sl.
- (8) Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.
- (9) Poslodavac će članu sindikata omogućiti izostanak s rada do 2 (dva) radna dana godišnje uz naknadu plaće radi pohađanja sindikalnih sastanka, seminara, osposobljavanja, kongresa, konferencija, sportskih igara i sl., ali na način da se značajnije ne ometaju poslovni procesi poslodavca.

XIX. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 100.

- (1) Kada rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, provest će se postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

(2) Smatra se da je među strankama došlo do spora ako se one ne sporazume o sklapanju, izmjeni ili obnovi Ugovora, i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Članak 101.

- (1) Postupak mirenja provode miritelji s liste Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- (2) Ugovorne stranke u postupku mirenja imenuju do 3 (tri) svoja predstavnika.

Članak 102.

(1) Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jednog od potpisnika ovog Ugovora, a mora se dovršiti u roku od 5 (pet) dana od dana pokretanja postupka mirenja, sukladno odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

Članak 103.

- (1) U postupku mirenja miritelj ispituje navode i prijedloge ugovornih stranaka, a po potrebi će prikupiti i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Miritelj sastavlja pisani prijedlog nagodbe.

Članak 104.

- (1) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne stranke prihvate pisani prijedlog nagodbe.
- (2) Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
- (3) Ako postupak mirenja ne uspije, ugovorne stranke mogu rješavanje istog spora sporazumno povjeriti tročlanoj arbitraži.

Članak 105.

Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad Arbitražnog vijeća. Svaka stranka ovog Ugovora snosi troškove rada jednog člana Arbitražnog vijeća kojeg je izabrala, dok troškove rada predsjednika Arbitražnog vijeća stranke snose jednako.

XX. ŠTRAJK

Članak 106.

- (1) Ako postupak mirenja ne uspije, a nije postignut sporazum o arbitraži, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene protekom roka od 30 (trideset) dana od dana dospijanja.
- (2) Sindikat organizira i provodi štrajk sukladno sindikalnim pravilima o štrajku i pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Članak 107.

- (1) Štrajk se mora najaviti Poslodavcu, a ne smije početi prije roka utvrđenog u članku 102. ovog Ugovora niti prije okončanja arbitraže iz članka 104. ovog Ugovora.
- (2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 108.

- (1) Štrajk organiziraju i provode Sindikati u skladu sa Zakonom o radu i sindikalnim pravilima.

(2) Štrajkom upravlja štrajkaški odbor. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 109.

(1) Najkasnije na dan najave štrajka Sindikati moraju objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

(2) Objava iz prethodnog stavka ovog članka smatrat će se učinjenom ako je istaknuta na internetskim stranicama Sindikata ili na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 110.

(1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikati i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka, odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

(3) Nužni poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme trajanja štrajka su poslovi obavljanja redovitog prikupljanja i odvoza miješanog komunalnog otpada i biootpada te sprovoda.

Članak 111.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 110. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 112.

Sudioniku štrajka se plaća i dodaci na plaću mogu smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 113.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa

Članak 114.

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

Članak 115.

(1) Poslodavac ne može isključiti s rada radnike koji aktivno sudjeluju u štrajku (lockout).

Članak 116.

(1) Ugovorne stranke suglasne su da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora i Zakona o radu.

XXI. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 117.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za privremeno zapošljavanje u sljedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju, kada je štrajk organiziran u skladu s propisima,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od 6 (šest) mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu,
- za radna mjesta radnika koji su privremeno ustupljeni drugom poslodavcu.

Članak 118.

(1) Poslodavac može sklopiti sporazum s agencijom za privremeno zapošljavanje o ustupanju radnika agencije za obavljanje privremenih poslova.

(2) Prava radnika Poslodavca i agencijskih radnika su jednaka i ne mogu se umanjivati temeljem ugovora sklopljenog s agencijom.

(3) Poslodavac je dužan svakih 6 (šest) mjeseci pisano obavijestiti Radničko vijeće o broju angažiranih radnika i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

XXII. SOCIJALNI MIR

Članak 119.

(1) Ugovorne stranke za vrijeme trajanja ovog Ugovora obvezuju se na socijalni mir.

(2) Za vrijeme primjene i trajanja ovog Ugovora stranke utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije.

(3) Poslodavac ne može isključiti radnike s rada u kolektivnom radnom sporu. Kolektivni radni sporovi su oni u kojima je sporna primjena ili tumačenje postojeće pravne norme, odnosno sporovi o tumačenju ili primjeni zakona, drugog propisa ili ovog Ugovora.

XXIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE UGOVORA

Članak 120.

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne stranke će imenovati zajedničku komisiju u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisa ovog Ugovora.

(2) Komisija ima 5 (pet) članova od kojih svaka ugovorna stranka imenuje po 2 (dva) člana i 1 (jednog) zajedničkog člana. Zajednički član je ujedno Predsjednik komisije.

(3) Komisija donosi poslovnik o radu.

(4) Sve odluke komisija donosi većinom glasova.

(5) Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

(6) Komisija će se sastati prema potrebi, odnosno na pisani zahtjev jedne od ugovornih stranaka.

(7) Komisija je dužna pisano se očitovati na pisani zahtjev u roku od 10 (deset) dana od dana zaprimanja pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka ovoga članka.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.

Članak 122.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od 4 (četiri) godine računajući od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 123.

- (1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) U ime Sindikata pregovore o izmjenama i dopunama ovog Ugovora podnosi pregovarački odbor.
- (3) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga.
- (4) Ako ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora u postupku mirenja.

Članak 124.

- (1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:
 - ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora,
 - ako se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca.
- (2) Otkazni rok je 3 (tri) mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.
- (3) Izuzetno, u slučaju iz alineje 2. stavka 1. ovoga članka, ugovorne stranke će u roku od 3 (tri) mjeseca otkazati ovaj Ugovor ukoliko u navedenom roku ne uspiju odredbe ovog Ugovora prilagoditi promjenama.

Članak 125.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora i u slučaju otkaza iz prethodnog članka ovog Ugovora, ugovorne stranke će započeti najmanje 60 (šezdeset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen, odnosno od dana izvršene dostave pisane izjave o otkazu drugoj ugovornoj stranki.

Članak 126.

- (1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, osim članka 48., koji će se početi primjenjivati od 1. siječnja 2024. godine.
- (2) Nakon isteka roka iz članka 124. ovog Ugovora, odredbe ovog Ugovora primjenjivat će se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a produžena primjena ovog Ugovora trajat će najduže 6 (šest) mjeseci nakon isteka roka iz članka 124. ovog Ugovora.

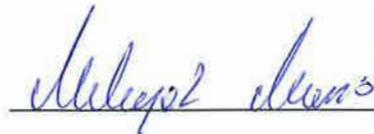
Članak 127.

- (1) Ovaj Ugovor sastavljen je u 8 (osam) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavac zadržava 2 (dva) primjerka, Sindikati zadržavaju 4 (četiri) primjerka, 2 (dva) primjerka dostavlja bilo koji od Sindikata nadležnom tijelu na registraciju.
- (2) Poslodavac će sve radnike zaposlene u društvu pisanim putem obavijestiti o sklapanju ovog Ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku, u roku od 15

(petnaest) dana od sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora, te će objaviti Ugovor na svojim internetskim stranicama i oglasnim pločama.

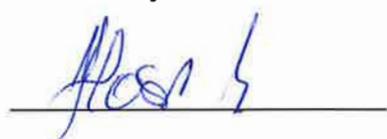
U Varaždinu, 14. studenog 2023. godine

Mario Melnjak, sindikalni povjerenik Regionalnog industrijskog sindikata u društvu ČISTOĆA d.o.o.:





Ivica Hosni, sindikalni povjerenik Samostalnog sindikata radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske u društvu ČISTOĆA d.o.o.:





Zoran Svetec, direktor društva ČISTOĆA d.o.o.:





PRILOG 1.

Grupa poslova		Koeficijenti od – do
I	Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebnu izobrazbu	1,00 – 1,15
II	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva	1,16 - 1,26
III	Grupa podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,27 – 1,47
IV	Grupa podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke, za čije su obavljanje potrebne konzultacije u njihovu izvršavanju	1,48 – 1,63
V	Grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	1,64 – 1,90
VI	Grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	1,91 – 2,23
VII	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika projektiranja poslova i zadataka	2,24 – 2,50
VIII	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	2,51 – 4,30
IX	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, itd.	4,31 - 5,20