

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U TRGOVAČKOM DRUŠTVU
"PLETER – USLUGE" D.O.O.**

Zagreb, 6. travnja 2011.

Trgovačko društvo "Pleter-usluge" d.o.o. zastupano po direktoru Denisu Skubicu (u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

Sindikata djelatnika u vojsci i državnim službama, zastupan po predsjedniku Radomiru Deliću,

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika RH, zastupan po predsjedniku Borisu Pleši, i

Sindikata turizma i usluga Hrvatske, zastupan po predsjedniku Eduardu Andriću, (u daljnjem tekstu: sindikati)

zaključili su dana 6. travnja 2011. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U TRGOVAČKOM DRUŠTVU "PLETER – USLUGE" D.O.O.

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuje trgovačko društvo «Pleter – usluge» d.o.o. i sindikati koji u njemu djeluju u ime svojih članova.

(2) Ovim se Ugovorom na razini trgovačkog društva «Pleter – usluge» d.o.o. utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora.

(3) Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u trgovačkom društvu «Pleter – usluge» d.o.o.

(4) Ovaj Ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

Članak 2.

Ovaj Ugovor obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Članak 4.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 5.

- (1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je, u načelu, u šest radnih dana.
- (3) Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno, u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom vremenu.
- (4) Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.
- (5) Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena. Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, obavlja posao u različitim smjenama.
- (6) Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom, pisanu odluku o načelnom rasporedu radnog vremena. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada kod poslodavca, odluku o početku i završetku dnevnog i tjednog radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanka) donosi poslodavac, zasebno za upravu i svaku poslovnu jedinicu, ovisno o vrsti poslova odnosno djelatnosti koju ona obavlja.
- (7) Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili drugim slučajevima prijeko potrebe.

Članak 6.

- (1) Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova odnosno ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 7.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.
- (2) Na zahtjev radnika ili na zahtjev sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 8.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi poslodavac.

(2) Vrijeme odmora iz stavaka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 9.

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

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovog članka.

Članak 10.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 9. ovog Ugovora.

(2) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

(3) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovoga članka, za svaki radni tjedan osigurat će mu se korištenje tjednog odmora najkasnije u roku od slijedeća dva tjedna.

Članak 11.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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

(3) Prilikom određivanja godišnjeg odmora u danima računa se da tjedan ima 5 radnih dana.

(4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(5) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 12.

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora računa se na način da se 18 radnih dana godišnjeg odmora za svakog radnika uvećava prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na uvjete rada:

– rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 radna dana

– rad u smjenama ili redovni rad nedjeljom,

blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 radni dan

b) s obzirom na složenosti poslova:

– radnici na poslovima VSS 4 radna dana

– radnici na poslovima VŠS 3 radna dana

– radnici na poslovima SSS/KV 3 radna dana

– radnici na poslovima NSS/NKV 2 radna dana

c) s obzirom na dužinu radnog staža:

– od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža	2 radna dana
– od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža	3 radna dana
– od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža	4 radna dana
– od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža	5 radnih dana
– od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža	6 radnih dana
– od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža	7 radnih dana
– od navršenih 35 i više godina radnog staža	8 radnih dana

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
– samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	3 radna dana
– roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 radna dana
– osobi s invaliditetom	3 radna dana
– osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50%	2 radna dana

(2) Na temelju obrazloženog prijedloga neposrednog rukovoditelja, poslodavac može radniku uvećati broj dana godišnjeg odmora, ovisno o njegovom radnom učinku, do 2 radna dana.

(3) Radnik koji je zasnovao radni odnos u svojstvu pripravnika ima pravo na godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna.

(4) Bez obzira na trajanje godišnjeg odmora određeno u skladu s ovim člankom, radniku se ne može odrediti manje godišnjeg odmora od zakonskog minimuma, a ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

(5) Iznimno od prethodnog stavka, 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 pet tjedana, a ukupni broj dana godišnjeg odmora određen u skladu s mjerilima iz stavka 1. ovog članka nije limitiran.

Članak 13.

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

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 14.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja.

(2) Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. 7. tekuće godine ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 15.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 17.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac, a nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikatom, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.
- (3) Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

Članak 18.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

- (1) Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, prema mjerilima iz članka 11. i 12. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- (2) O sadržaju odluke iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti radnika najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 20.

Protiv odluke o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti zahtjev za zaštitu prava poslodavcu.

Članak 21.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Članak 22.

(1) Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

(2) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje poslodavac uvažavajući što je više moguće pisane želje radnika.

Članak 23.

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

Članak 24.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 25.

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi poslodavac.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 26.

(1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 27.

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

- zaključenje braka.....5 radnih dana
- rođenje djeteta5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe,

- djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka.....5 radnih dana
 - smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva.....2 radna dana
 - selidbe u istom mjestu stanovanja.....2 radna dana
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja.....4 radna dana
 - za dobrovoljno davanje krvi.....2 radna dana
 - teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja.....3 radna dana
 - nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
 - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.....2 radna dana
 - elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika.....3 radna dana
 - za svaki ispit za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe.....1 radni dan
 - za završni rad za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe.....2 radna dana
- (2) Radnik ima pravo na korištenje maksimalno 10 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini osim kad je u pitanju smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka ili dobrovoljno davanje krvi.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.
- (4) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.
- (5) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.
- (6) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta koriste se neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s poslodavcem i to u roku od 90 dana nakon davanja krvi.

Članak 28.

- (1) Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.
- (2) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 29.

- (1) Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, 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 kod poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja.

(2) Kad to okolnosti zahtijevaju radniku se može neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

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

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 30.

(1) Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

(2) Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

(3) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 31.

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

4. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 32.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 33.

(1) Osnovicu za izračun plaća zaposlenika poslodavac je dužan svojom odlukom utvrditi u visini važeće osnovice za izračun plaće za državne službenike i namještenike koja je utvrđena Odlukom Vlade Republike Hrvatske.

(2) Poslodavac je dužan uskladiti osnovicu za izračun plaće zaposlenika sa svakom izmjenom osnovice za izračun plaće za državne službenike i namještenike koju svojom odlukom utvrdi Vlade Republike Hrvatske.

Članak 34.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen utvrđuje se aktom poslodavca, uz prethodno pribavljeno mišljenje radničkog vijeća ili sindikata.

Članak 35.

Visina plaće pripravnika iznosi 85% od najniže osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 36.

- (1) Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.
- (2) Poslodavac je dužan plaću za protekli mjesec isplatiti do 15. u tekućem mjesecu.

Članak 37.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika, uz predočenje vjerodostojne isprave, izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 38.

- (1) Ako radnik radi u posebno nepovoljnim klimatskim uvjetima, vlazi, pojačanoj buci, u uvjetima koji zahtijevaju posebna fizička naprezanja i slično, ima pravo na uvećanje plaće od 5 do 20%
- (2) Postotak uvećanja plaće iz stavka 1. ovog članka za pojedina radna mjesta odredit će se sistematizacijom radnih mjesta, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom.
- (3) Na uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo za sve dane i sate odrađene na poslovima s posebnim uvjetima rada.

Članak 39.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:
 - za rad noću 40%
 - za prekovremeni rad 50%
 - za rad nedjeljom 35%
 - za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom 150%
 - za rad u drugoj smjeni 10%
 - za dvokratni rad s prekidom dužim od 60 minuta 10%
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju. Iznimno, ako je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.
- (3) Radnicima koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada uvećanje plaće za prekovremeni rad i druga uvećanja plaće iz ovog članka obračunavaju se za svaki sat rada na osnovnu plaću uvećanu za dodatak za posebne uvjete rada.
- (4) Prekovremenim radom smatra se rad duži od 40 sati tjedno.
- (5) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u smjenama, smatra se svaki sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati.
- (6) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada).

Članak 40.

- (1) Kad radnik posebne radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću (stimulaciju).
- (2) Stimulaciju radnika, upućivanjem pisanog obrazloženog prijedloga direktoru poslodavca, predlaže osoba koja neposredno rukovodi i nadgleda rad radnika ili druga osoba koju odredi direktor, a koja rukovodi radom pojedine organizacijske jedinice.
- (3) Odobrenje isplate i konačni iznos uvećanje plaće određuje direktor, neovisno o prijedlogu.

Članak 41.

- (1) Ako radnik po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, u trajanju od 7 do 30 dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta poslove kojeg je obavljao po nalogu.
- (2) Za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac donosi odluku o plaći.

Članak 42.

- (1) Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž.
- (2) U slučaju otkaza radniku kojem pripada pravo na otpremninu te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi radnik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.
- (3) Radniku koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Ugovoru.
- (4) Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji radnik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac, sukladno raspoloživim financijskim sredstvima.

Članak 43.

Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti stanku za odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme stanke preraspodjeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 44.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 85% od njegove osnovne plaće.
- (2) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 45.

(1) Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u visini iznosa regresa koji Vlada Republike Hrvatske i sindikati dogovore za državne službenike i namještenike.

(2) Poslodavac je dužan puni iznos regresa isplatiti radnicima koji ostvaruju pravo na puni godišnji odmor najkasnije s plaćom za mjesec lipanj, a do kraja godine radnicima koji pravo na puni godišnji odmor ostvare u drugoj polovici godine.

Članak 46.

Poslodavac će isplatiti nagradu učenicima i studentima na praksi kod poslodavca u visini 1.000,00 kuna neto mjesečno za puno radno vrijeme, a razmjerno vremenu provedenom na radu.

Članak 47.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od tri proračunske osnovice.

Članak 48.

(1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

– smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada – 4 proračunske osnovice,

– smrti radnika – 2 proračunske osnovice.

(2) Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu sa Zakonom o nasljeđivanju.

(3) Službenik i namještenik ima pravo na pomoć u slučaju:

– smrti supružnika, djeteta ili roditelja – 1 proračunsku osnovicu.

Članak 49.

Ugovorne strane sporazumne su da će se djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je nesretnim slučajem izgubio život u obavljanju rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

– za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,

– za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini,

– za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

– bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,

– nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice,

– rođenja djeteta – u visini 50% jedne proračunske osnovice.

(2) Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad.

(3) Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

(4) Radi pokrića participacije pri liječenju i radi kupnje, odnosno pokrića participacije prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja pomagala i lijekovi su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za radnika, dijete ili supružnika, radniku pripada pomoć u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice jednom godišnje.

Članak 51.

Pod proračunskom osnovicom iz članka 47., 48. i 50. smatra se proračunska osnovica propisana Zakonom o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za tekuću godinu.

Članak 52.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi najmanje 170,00 kuna, a za službena putovanja u inozemstvu dnevica se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

(3) Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

(5) Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu, koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj radnika, po potrebi grijanje, zaštita od buke i dr.)

(6) Radnik upućen na službeni put od strane poslodavca radi edukacije, seminara i sl. ima pravo na dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

(7) Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

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

(9) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

(10) Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo u službene svrhe, čije korištenje je odobreno od poslodavca, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u najvećem neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima.

Članak 53.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog i od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:
- mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,

- putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- mu je mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

(3) Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

(4) Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

(5) Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

(6) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za posjet obitelji dva puta mjesečno.

(7) Ugovorne strane sporazumne su da visina naknade za odvojeni život od obitelji radnika iznosi najmanje 1.000,00 kuna.

(8) Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

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

(3) U slučajevima kada radnik nema mogućnosti prijevoza javnim prometom, poslodavac će utvrditi i isplatiti radniku naknadu troškova prijevoza vodeći računa o približno sličnim relacijama za koje je moguće utvrditi cijenu mjesečne odnosno pojedinačne karte za sredstva javnog prijevoza.

(4) Naknada troškova prijevoza radnicima se isplaćuje unaprijed.

(5) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza za dane koje su radili. Radnicima koji ostvaruju pravo na prijevoz prema cijeni mjesečne karte, zbog dana koje tijekom godine ne rade zbog korištenja godišnjeg odmora, neće se isplatiti naknada za prijevoz za mjesec kolovoz.

Članak 55.

(1) Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

(2) Preslika police osiguranja prilog je i sastavni dio ovog Ugovora.

Članak 56.

(1) Radnici imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti 500 kuna svake tri godine.

(2) Poslodavac će radniku nadokanaditi iznos iz prethodnog stavka po predloženju originalnog računa za izvršenu medicinsku uslugu.

Članak 57.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž kod poslodavca kada navrší:

- 5 godina – 750,00 kuna
- 10 godina – 1.500,00 kuna
- 15 godina – 2.000,00 kuna
- 20 godina – 2,500,00 kuna
- 25 godina – 3.000,00 kuna
- 30 godina – 3.500,00 kuna
- 35 godina – 4.000,00 kuna
- 40 godina – 4.500,00 kuna
- 45 godina – 5.000,00 kuna.

(2) Ako radniku prestaje radni odnos kod poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima slijedećeg mjeseca po prestanku radnog odnosa.

(3) Radnicima koje je poslodavac preuzeo iz Ministarstva obrane RH, temeljem Sporazuma o preuzimanju djelatnika sklopljenog između Ministarstva obrane RH i poslodavca, u neprekidni radni staž iz stavka 1. ovog članka uračunava se i radni staž ostvaren u Ministarstvu obrane RH kao i u drugom državnom tijelu RH.

Članak 58.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku, roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, isplatiti dar u prigodi dana Sv. Nikole, u visini iznosa dara koji Vlada Republike Hrvatske i sindikati dogovore za državne službenike i namještenike.

Članak 59.

Ugovorne strane sporazumne su da će poslodavac radniku isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane (božićnicu), najkasnije do 31. prosinca tekuće godine, u visini iznosa božićnice koji Vlada Republike Hrvatske i sindikati dogovore za državne službenike i namještenike.

Članak 60.

(1) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unaprjeđenje.

(2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 61.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 45., 47., 48., 50., 52., 53., 54., 57., 58. i 59. ugovoreni su u neto iznosima.

6. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 62.

- (1) Sva rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.
- (2) Protiv rješenja i odluka iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava, sukladno Zakona o radu.

Članak 63.

Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv rješenja i odluke iz članka 62. ovoga Ugovora, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Članak 64.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o drugačijem trajanju otkaznog roka.

Članak 65.

- (1) Radnik, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, osim ako mu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene mu u zadnja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenu kod poslodavca, osim ukoliko nekim drugim aktom nije određena otpremnina u većem iznosu.
- (2) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.
- (3) Radnicima koje je poslodavac preuzeo iz Ministarstva obrane RH, temeljem Sporazuma o preuzimanju djelatnika sklopljenog između Ministarstva obrane RH i poslodavca, u neprekidni radni staž iz stavka 1. ovog članka uračunava se i radni staž ostvaren u Ministarstvu obrane RH kao i u drugom državnom tijelu.

Članak 66.

- (1) Poslodavac koji utvrdi višak od najmanje dvadeset radnika i kojima će neovisno o načinu prestanka ugovora o radu, u razdoblju od devedest dana prestati ugovori o radu, dužan je, ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika, izraditi program zbrinjavanja viška radnika prema odredbama Zakona o radu.

7. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 67.

- (1) Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta koje je prethodno obavljao.

- (2) Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.
- (3) Radnik iz stavka 1. ovog članka kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem ugovoru o radu ako je to za njega povoljnije.

8. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se kod poslodavca promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 69.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca i radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
 - uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
 - seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
 - namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
 - dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 70.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja povrede dostojanstva radnika je povjerljive naravi.

Članak 71.

- (1) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 69. ovoga Ugovora, radnik se može obratiti direktoru, radničkom vijeću, sindikalnom povjereniku ili od poslodavca ovlaštenoj osobi za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.
- (2) Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka, u dogovoru s radničkim vijećem ili sindikatima, imenuje direktor.
- (3) Direktor, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti od poslodavca ovlaštenu osobu.

Članak 72.

- (1) Radnik pokreće postupak za utvrđivanje povrede dostojanstva podnošenjem pisane ili usmene pritužbe ovlaštenoj osobi iz članka 71. ovog Ugovora.
- (2) O usmenoj pritužbi sastavlja se zapisnik koji potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.
- (3) Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjih povreda dostojanstva, najkasnije slijedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o njoj očituje. O tom očitovanju sastavlja se zapisnik koji potpisuje radnik koji je očitovanje dao.
- (4) Ovlaštena će osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provesti i druge relevantne radnje, npr. suočiti radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi se točno i istinito utvrdili navodi iz pritužbe.
- (5) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 73.

- (1) O postupku utvrđivanja povrede dostojanstva sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila povredu dostojanstva, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.
- (2) Odluka o mjeri zaštite iz stavka 1. ovog članka mora biti donesena u roku od 8 dana od dana primanja pritužbe.
- (3) Ovlaštena osoba, kada utvrdi da postoji povreda dostojanstva, a uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, predlaže poslodavcu neke od mjera za zaštitu dostojanstva, kao npr.:
 - izmjenu rasporeda rada kako bi se izbjegao zajednički rad uznemiravanog radnika i radnika uznemiravatelja,
 - raspored radnika na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika uznemiravatelja u zajedničkom prostoru,
 - usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,
 - pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz upozorenje na mogućnost njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima.
- (4) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 74.

U slučaju kada je prijavljena povreda dostojanstva učinjena od osobe koja nije u radnom odnosu u trgovačkom društvu, a koja poslovno dolazi u kontakt s radnikom prijaviteljem, poslodavac može, uzimajući u obzir sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti slijedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječile daljnje povrede dostojanstva.

Članak 75.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja radnika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u trgovačkom društvu za problematiku zaštite dostojanstva te edukaciji ovlaštenih osoba.

9. INFORMIRANJE

Članak 76.

Poslodavac je dužan radniku odnosno radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom ureduju osnovna prava i obveze iz rada,
- o mjesečnim obračunima plaća radnika, uz njihov pristanak.

10. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 77.

Poslodavac se obvezuje osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja i zaštite prava radnika utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 78.

- (1) Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika postati članom sindikata.
- (2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se svaki pritisak od strane poslodavca na radnike, članove sindikata, usmjeren na njihovo istupanje iz sindikalne organizacije.

Članak 79.

Sindikata se obvezuje svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

Članak 80.

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru, odnosno imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 81.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika sindikata kod poslodavca ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 82.

- (1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.
- (2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku iz stavka 1. ovoga članka, pored prava na naknadu plaće, omogućiti i izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija, kako u zemlji tako i u inozemstvu.
- (3) Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 83.

Kada sindikalni povjerenik iz članka 82. dio svoga radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i poslodavca.

Članak 84.

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

Članak 85.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:
 - 1) otkazati ugovor o radu, ili
 - 2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
- (2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.
- (3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.
- (4) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu, određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća.

Članak 86.

(1) Prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, poslodavac se mora o tome savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata i mora mu priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

- donošenju, izmjeni i dopuni akata poslodavca kojima se reguliraju prava iz rada i po osnovi rada radnika (pravilnika o radu, pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima i dr.),
- planu zapošljavanja, premještaju i otkazu,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu radnika,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unaprjeđenje,
- donošenje programa zbrinjavanja viška radnika i dr.

(3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik sindikata može se o dostavljenom prijedlogu odluka iz stavka 1. ovog članka očitovati u roku osam dana.

(4) Poslodavac je, prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka, dužan razmotriti dostavljene primjedbe sindikalnog povjerenika ili drugog ovlaštenog predstavnika sindikata.

(5) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog članka o obvezi savjetovanja sa sindikatom ništava je.

Članak 87.

(1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva pismenim putem izvijestiti sindikat.

(2) Poslodavac ili osoba koju on ovlasti je dužna, na zahtjev sindikalnog povjerenika, primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, najkasnije u roku od 8 dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 88.

(1) Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun sindikata, a na temelju pisane izjave članova sindikata (pristupnica i sl.),
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika.

(2) Ugovorne strane su suglasne da će se u onim poslovnim jedinicama u kojima postoji stalna veza s internetom i odgovarajuća tehnička infrastruktura (računalna oprema, lokalna mreža), sindikalnom povjereniku omogućiti pristup internetu bez naplate.

Članak 89.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku sindikata jednom u šest mjeseci omogućiti održavanje sastanka u radnom vremenu.

Članak 90.

(1) Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti natrag u radni odnos sukladno svojoj stručnoj spremi.

(2) Prestanak radnog odnosa i povrat u radni odnos uređuje se pismenim sporazumom zaključenim između sindikata i poslodavca odnosno druge osobe koju on za to ovlasti.

Članak 91.

(1) U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unaprjeđivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

(2) Ukoliko kod poslodavca nije izabran povjerenik zaštite na radu u skladu s propisima s područja zaštite na radu u roku od 90 dana od početka primjene ovoga Ugovora povjerenika zaštite na radu može imenovati sindikat.

11. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 92.

(1) Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

(2) Postupak mirenja provodi se u skladu s odredbama Zakona o radu i Zakona o mirenju.

12. MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 93.

(1) Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.

(2) Ugovorne strane suglasne su da će u roku od 90 dana od potpisivanja ovoga Ugovora donijeti Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima.

(3) Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz stavka 1. ovoga članka obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

13. ŠTRAJK

Članak 94.

(1) Ako postupak mirenja u kolektivnom sporu ne uspije, sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja socijalnih interesa svojih članova.

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

Članak 95.

(1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije tri dana prije početka štrajka.

(2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 96.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 97.

(1) Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme 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 nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 98.

Ako se po pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, poslove će utvrditi arbitraža sastavljena u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 99.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila o poslovima iz članka 97. ovoga Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 100.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

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

Članak 101.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti.

Članak 102.

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

Članak 103.

Ugovorne strane suglasne su da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovoga Ugovora.

14. SOCIJALNI MIR

Članak 104

- (1) Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovoga Ugovora obvezuju se na socijalni mir.
- (2) Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

15. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 105.

- (1) Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju.
- (2) Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana.
- (3) Komisija donosi poslovnik o radu.
- (4) Sve odluke komisija donosi većinom glasova.
- (5) Komisija je dužna odgovoriti na postavljeni upit, u pravilu, u roku od 30 dana od dana zaprimanja upita.
- (6) Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

16. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 106.

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

Članak 107.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

Članak 108.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.
- (2) U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora podnosi Pregovarački odbor.

(3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

(4) Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 3. ovoga članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za promjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 109.

(1) Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

(2) Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Članak 110.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 111.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od dana potpisa.

ZA "PLETER-USLUGE" D.O.O.:

Direktor


Denis Skubic, v. r.

PLETER - USLUGE d.o.o.
za usluge
Z A G R E B, Čerinina 23
1

ZA SINDIKATE:

Sindikata djelatnika u vojsci

državnim službama

Predsjednik


Radovan Delić, v. r.



Sindikata državnih i lokalnih
službenika i namještenika RH

Predsjednik


Boris Pleša, dipl. politolog, v. r.

Sindikata turizma i usluga Hrvatske
Predsjednik


Eduard Andrić, v. r.

