

KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike društva NASADI d.o.o. ZADAR

Zadar, 29. rujna 2023. godine

Trgovačko društvo NASADI d.o.o. Zadar, Perivoj Vladimira Nazora 1, (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupano po direktoru, Josipu Krnčeviću, dipl. ing. šum.

i

Samostalni Sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske (SSKH), Sindikalna podružnica NASADI d.o.o. Zadar, Perivoj Vladimira Nazora 1, (u daljnjem tekstu: Sindikat), zastupana po sindikalnom povjereniku, Tomislavu Mediću,

zaključili su, na osnovi odredbi članaka 192. - 204. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), dana 29. rujna 2023. godine, **sljedeći**

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE DRUŠTVA NASADI d.o.o. ZADAR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih strana koje su potpisnice ovog Ugovora.

(2) Ovim Ugovorom uređuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada za zaposlene u trgovačkom društvu Nasadi d.o.o. Zadar.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Ugovora poslodavac je trgovačko društvo Nasadi d.o.o. sa sjedištem u Zadru, Perivoj Vladimira Nazora 1.

(2) Prema odredbama ovog Ugovora radnik/ca (u daljnjem tekstu: radnik) je svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

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

Članak 3.

(1) Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima Poslodavca.

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

(3) Ukoliko se Zakonom ili drugim propisom utvrde povoljniji uvjeti od utvrđenih ovim Ugovorom primjenjivati će se za zaposlene najpovoljnije pravo.

Članak 4.

Ugovorne strane suglasne su u primjeni Ugovora zalagati se i rukovoditi:

- načelom primjene u dobroj vjeri,
- načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja i
- načelom mirnog rješavanja sporova.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom.

(3) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

(4) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

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

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU,
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(7) Svaka izmjena i dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(8) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Kolektivnog ugovora, protivno Zakonu o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 7.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(4) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od dana isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 8.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu, te njihovom osobnom identifikacijskom broju,
- 2) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

- 3) nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
- 10) tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka od 6. do 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili Kolektivni ugovor.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe Ugovora postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 9.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Uprava. Ugovor o radu potpisuje direktor Društva s osobom za koju je utvrđeno da ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima te sistematizacijom poslova Društva.

(2) Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama radnika koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

Članak 10.

(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) Ako su Zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Posebne uvjete u svakom posebnom slučaju utvrđuje poslodavac.

Kao posebne uvjete poslodavac može utvrditi:

- stručnu spremu,
- posebno znanje potrebno za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo i
- položen određeni ispit.

(3) Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka ili obavljanja određenih poslova. Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

(4) Poslodavac može tijekom trajanja zaposlenja sukladno ovom Ugovoru i Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji posla od radnika tražiti stručno obrazovanje i usavršavanje radi unapređenja kvalitete u obavljanju poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen. Ukoliko radnik u propisanim rokovima ne položi ili uspješno ne završi tražene tečaje i ispite Poslodavac će, sukladno mogućnostima te sposobnostima radnika, radniku otkazati dosadašnji ugovor i ponuditi izmjenjeni ugovor o radu.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 12.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

(2) Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove pregleda snosi Poslodavac.

Članak 13.

(1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

(2) Malodobna osoba iz st. 1. ovoga članka koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, smije se zaposliti uz ispunjavanje uvjeta koje propisuje Zakon.

Probni rad

Članak 14.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(2) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(3) Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika, utvrđuje se ugovorom o radu. Probni rad prati i ocjenu daje neposredni rukovoditelj radnika. Ako radnik ne zadovolji u probnom roku (a prije isteka probnog roka), dat će mu se otkaz ugovora o radu, u skladu sa Zakonom.

(4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

(5) Tijekom probnog rada plaća utvrđena ugovorom o radu umanjuje se za 10%.

(6) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 6. ovog članka, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(8) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazloženi

pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Pripravnici

Članak 15.

(1) Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su školovane, zasnivaju radni odnos kao pripravnici.

(2) Ako zakonom nije drugačije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje ovisno o stupnju stručne spreme, kako slijedi:

- za pripravnika VII stupnja stručne spreme – dvanaest mjeseci,
- za pripravnika V i VI stupnja stručne spreme – devet mjeseci,
- za pripravnika IV stupnja stručne spreme – šest mjeseci.

Članak 16.

(1) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, a imenuje ga direktor Društva.

(2) Mentor mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.

(3) Mentor ostvaruje pravo na jednokratnu naknadu u visini od 10% na svoja bruto primanja.

Članak 17.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 70% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 18.

(1) Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo koje se sastoji od dva člana, koje imenuje Direktor Društva i mentora.

(2) Povjerenstvo je dužno osam dana prije završetka pripravničkog staža pismeno obavijestiti Direktora o znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

(3) Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

Članak 19.

(1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

(2) Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

III. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU

Članak 20.

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

(2) Prije početka rada Poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obvezama u području zaštite, odnosno dužan je radnika osposobiti za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.

(3) Poslodavac se obvezuje održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima.

(4) Poslodavac je obvezan na svoj teret osigurati sve radnike od rizika ozljede na radu.

(5) Poslodavac će najmanje jednom u dvije godine osigurati obavljanje sistematskog pregleda svih radnika ako ima osigurana financijska sredstva i ako to ne utječe negativno na poslovanje Društva.

Članak 21.

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

(2) Radnik se obvezuje:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koje je upućen,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja odnosno utvrđivanja 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 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 bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu,
- provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 22.

(1) Uz povjerenika radnika za zaštitu na radu kojeg biraju radnici, Poslodavac za provođenje mjera zaštite na radu može imenovati ovlaštenika zaštite na radu i dužan je ugovoriti poslove zaštite na radu sa stručnjakom zaštite na radu.

(2) Ovlaštenik zaštite na radu je radnik kojemu je Poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenje za provedbu mjera zaštite na radu. Ovlaštenik zaštite na radu ima ovlasti i obveze u vezi s praćenjem i osiguravanjem pridržavanja propisa i smjernica za zaštitu na radu.

(3) Stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je Poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova, te je odgovoran za pružanje stručne podrške u svim aspektima zaštite na radu.

Članak 23.

(1) Kod Poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika za zaštitu na radu. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu kod Poslodavca provodi se s odredbama propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

(2) Ako je prema propisanim kriterijima kod Poslodavca izabrano više povjerenika, oni između sebe biraju svoga koordinatora.

Članak 24.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na tri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenih u tom vremenu, bez mogućnost ustupanja drugome radnih sati.

(2) Ako povjerenik na zahtjev Poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i slično), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(3) Sukladno dogovoru s Upravom, povjereniku radnika za zaštitu na radu, na trošak Poslodavca, može biti odobreno osposobljavanje radi zaštite na radu u vidu tečajeva, seminara, sastanaka i slično.

(4) Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su od značaja za ostvarivanje zaštite na radu.

Članak 25.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu obavezan je štiti interese radnika na području zaštite na radu, te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

(2) U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

1) podnositi Poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu,

2) zahtijevati od Poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika,

3) podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu,

4) sudjelovati s Poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati Poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu,

5) biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu,

6) izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju Poslodavca iz zaštite na radu,

7) primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi Poslodavcu ili njegovom ovlašteniku,

8) izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika,

9) prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi

nadležni inspektor,

10) pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a Poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu,

11) osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu,

12) stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad,

13) staviti prigovor na inspekcijski nalaz,

14) svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu,

15) obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Članak 26.

(1) Obveza je svakog radnika, primjenjujući dužnu pažnju, brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i 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 lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

(3) Prava iz prethodnih stavaka ne primjenjuju se u slučaju rata, neposredne ratne opasnosti, elementarne nepogode, katastrofa ili epidemioloških mjera.

Članak 27.

(1) Maloljetnik, trudnice i dojilje se ne smiju zaposliti na poslovima sa štetnim utjecajima.

(2) Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

(3) Poslodavac je obvezan trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4) Ako radnica iz stavka 3. ovoga članka radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće točke ugovora o radu.

(5) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 4. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu. Istekom vremena iz stavka 4. ovoga članka, prestaje i sporazum iz stavka 4. ovoga članka te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu. Sporazum iz stavka 4. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 28.

(1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti Poslodavca sukladno posebnom zakonu.

(2) Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti s iskazanom namjerom, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvatanje takve radnikove namjere.

(3) Ako Poslodavac ne izda pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka. Ako Poslodavac izjavom i na način iz stavka 2. ovoga članka ne prihvati namjeru radnika iz stavka 1. ovoga članka, radnik može odustati od najave korištenja tih prava. Radnik koji se vraća na posao nakon korištenja nekog prava na dopust, mora o tome obavijestiti Poslodavca najmanje 30 dana prije.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 29.

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju

(2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

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

Članak 30.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 31.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 32.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 33.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku

sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 34.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 32. ovoga Ugovora, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Ugovorom.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 32. ovoga Ugovora nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 35.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

Članak 36.

Radnik kojem nedostaje najviše tri godine životnog ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za starosnu mirovinu, u slučaju rasporeda odnosno premještaja na drugo radno mjesto s manjim brojem bodova od dosadašnjeg, ima pravo na osnovnu plaću obračunatu u prethodnom mjesecu po bodovima radnog mjesta na kojem je radnik bio zaključio ugovor o radu prije rasporeda ili premještaja na novo radno mjesto.

IV. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 37.

(1) Puno radno vrijeme određuje se u trajanju od 40 sati tjedno, a nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena koji ne mora za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca biti isti, ovisno o načinu i potrebama rada.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima, te o tome kod kojeg će poslodavca koristiti osobni odbitak.

Članak 38.

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

Članak 39.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu, ovisno o načinu i potrebama rada.

Članak 40.

(1) Radnici s nepunim radnim vremenom imaju iste uvjete kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(2) Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest sati, pravo na st74anku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Članak 41.

Plaća i druga materijalna prava radnika za rad u nepunom radnom vremenu utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 42.

(1) Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje, utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena razmjerno njihovoj štetnosti.

(2) Radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, može dio radnog vremena, a najduže do punog radnog vremena, raditi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

U situacijama kada narav posla to zahtjeva, radniku koji poslove iz stavka 1. ovog članka odradi izvan utvrđenog skraćenog radnog vremena, odrađeni sati će se preraspodijeliti kroz naredni period.

Članak 43.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz članka 42. ovog Ugovora izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 44.

(1) Radnik je dužan raditi i duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

(2) Radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena. Prekovremeni rad u smislu prethodnog stavka ne može trajati duže od 50 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje.

(3) Za sate ostvarene u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na uvećanu plaću.

Članak 45.

(1) Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi direktor, rukovoditelj ili voditelj organizacijske jedinice ako ga direktor na to ovlasti, najmanje tri dana prije početka prekovremenog rada.

(2) Poslodavac će radniku prije početka prekovremenog rada izdati odluku za prekovremeni rad osim u slučaju hitnog prekovremenog rada. U takvom slučaju poslodavac će radniku dati usmeni zahtjev za prekovremeni rad kojeg je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od kada je prekovremeni rad naložen. (3) Neposredni rukovoditelj ili voditelj izvješćuje radnika o prekovremenom radu.

Članak 46.

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku i
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

(2) Trudnica, majka djeteta do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 48.

(1) Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, a iznosi najduže četrdeset osam sati tjedno.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Raspored radnog vremena

Članak 49.

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

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

(3) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

(4) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(5) U slučaju nastanka prijeke potrebe (okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom) za radom radnika, kada je potrebno izmijeniti raspored radnog vremena Poslodavac je do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

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

(7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

(8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad

(9) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Rad u smjenama i dvokratni rad

Članak 50.

(1) 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.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

(3) Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju stanku dužu od jednog sata.

Noćni rad

Članak 51.

(1) Noćni rad je rad radnika koji se neovisno o njegovom trajanju započne obavljati u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(2) Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

(3) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja kao i sredstva zaštite i prevencije sukladno odredbama Zakona o radu.

Pripravnost

Članak 52.

(1) Pripravnost je obveza radnika odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva prilika, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na nekom drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

(2) Obveza pripravnosti, vrijeme pripravnosti uređuje se posebnom odlukom Poslodavca. Naknada za pripravnost određuje se ovim Ugovorom.

(3) Vrijeme provedeno u pripravnosti nije radno vrijeme i ne računa se u mjesečni fond sati.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 53.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od trideset minuta koja se koristi u tijeku rada.

(2) Radnik koji radi u dvokratnom radnom vremenu s prekidom dužim od jednog sata, ima pravo na stanku u radnom vremenu koja se računa trideset minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

(3) Vrijeme korištenja stanke određuje direktor Društva.

Dnevni odmor

Članak 54.

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

Tjedni odmor

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 54. ovog Ugovora.

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

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz st.1. ovog članka, 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 razdoblju.

Godišnji odmor

Članak 56.

(1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje 20 radnih dana (četiri tjedna) u svakoj kalendarskoj godini. Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(2) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog dopusta i razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od ovlaštenog liječnika.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga 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 57.

(1) Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla i uvjetima rada i socijalnim kriterijima i to:

1. Prema složenosti posla i uvjetima rada:

- ako se nalazi na rukovodećem mjestu na koje ga imenuje Skupština25 radnih dana,
- ako radi na radnom mjestu rukovoditelja ili voditelja 22 radna dana,
- ako radi na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena visoka stručna sprema21 radni dan,
- ako radi na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena viša stručna sprema20 radnih dana,

- ako radi na radnim mjestima za koje je kao uvjet utvrđena srednja stručna sprema.....20 radnih dana,
- ostalim radnicima20 radnih dana.

2. Prema radnom stažu:

- preko 5 - 10 godina 2 radna dana,
- preko 10 - 15 godina4 radna dana,
- preko 15 - 20 godina6 radnih dana,
- preko 20 - 25 godina8 radnih dana,
- preko 25 - 30 godina10 radnih dana,
- preko 30 - 35 godina12 radnih dana,
- više od 35 godina radnog staža14 radnih dana.

3. Prema socijalnim prilikama radnika:

- invalidi 2 radna dana,
- roditelji, posvojitelji ili staratelji s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana,
- roditelji, posvojitelji ili staratelji za svako daljnje malodobno dijete1 radni dan,
- samohrani roditelji, posvojitelji ili staratelji za svako malodobno dijetejoš 2 radna dana,
- roditelji, posvojitelji ili staratelji djece s teškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu.....3 radna dana.

(2) Radnici koji po kriterijima iz prethodnog stavka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 dana, mogu koristiti najviše 31 radni dan godišnjeg odmora.

(3) Maloljetni radnici te radnici koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 58.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje direktor u skladu sa Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnost za odmor i rasonodu raspoložive radnicima.

Članak 59.

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

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 56. stavka 1. ovoga Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Iznimno od članka 56. stavka 1., radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3) Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela ili drukčije u dogovoru s Poslodavcem.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(3) Drugi dio godišnjeg odmora mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Jedan dan od godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca pisanim putem najmanje tri dana prije.

(5) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 61.

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

1. sklapanje braka	5 radnih dana,
2. rođenje djeteta	5 radnih dana,
3. smrt člana uže obitelji	5 radnih dana,
4. smrt roditelja supružnika	2 radna dana,
5. teške bolesti člana uže obitelji	3 radna dana,
6. dragovoljni davatelji krvi	2 radna dana,
7. selidbe iz jednog stana u drugi	2 radna dana,
8. selidba iz jednog mjesta u drugo	3 radna dana.

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

(3) Članom uže obitelji 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, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Članak 62.

(1) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta koriste se na dan darivanja krvi ili drugi dan u dogovoru s Poslodavcem, a najkasnije u roku od tri mjeseca od dana ostvarivanja prava.

(2) Darivanje krvi dokazuje se knjižicom ili potvrdom dragovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Članak 63.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i više od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Članak 64.

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

(2) Plaćeni dopust može biti odobren samo na temelju pismene zamolbe radnika i uz dokaz o osnovanosti zahtjeva.

(3) Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac.

Odsutnost s posla

Članak 65.

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

(2) Razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 66.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev i u skladu s odredbama Zakona o radu odobriti neplaćeni dopust ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(3) Tijekom 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.

(4) Ako se neplaćeni dopust odobrava u trajanju do trideset dana, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće niti ostala primanja na osnovu rada, a za navedeno razdoblje Poslodavac će platiti doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje sukladno zakonskim propisima.

(5) Odluku o neplaćenom dopustu donosi Poslodavac.

VI. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Osnovna plaća

Članak 67.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

(3) Plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu. Plaća i naknada plaće u smislu ovoga Kolektivnog ugovora su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

(4) Za izvršeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne odnosno ugovorene plaće,
- dodataka (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.; uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.; stimulacija i sl.)
- ostalih primitaka (primici radnika koje Poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi).

(5) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

(6) Osnovna plaća radnika za radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, za tekući mjesec, izračunava se množenjem broja bodova sa utvrđenom vrijednošću boda u eurima, na temelju sati rada utvrđenih iz evidencija nazočnosti na poslu, uključujući evidencije elektronske kontrole i iz knjižica evidencija o radu.

(7) Vrijednost boda iz stavka 6. ovoga članka određuje direktor ili ovlaštena osoba Poslodavca uz mišljenje Radničkog vijeća i Sindikata.

(8) Ugovorne strane suglasne su da početkom nove poslovne godine započnu pregovore o usklađivanju elemenata izračuna plaće (broj bodova za radna mjesta, vrijednost boda) u skladu s ekonomskim pokazateljima (BDP, visina inflacije) u RH.

(9) Broj bodova za svako radno mjesto nalazi se u Tarifnom prilogu koji je sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

Isplata plaće

Članak 68.

(1) Poslodavac je dužan najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, dodatka na plaću, naknade plaće ili otpremnine radniku dostaviti pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni, a radnik je dužan preuzeti obrazac platne liste.

(2) Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovoga članka, radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 69.

Na bruto plaću u koju ulazi osnovna plaća i sva uvećanja na plaću (dodaci na plaću) obračunava se minuli rad za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5 %.

Članak 70.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom za 60%,
- za svaki sat rada nedjeljom za 60%,
- za prekovremeni rad za 50%,
- za noćni rad za 30%,
- za rad u drugoj smjeni ako radnik tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca posao obavlja u različitim smjenama za 10%,
- dodatak za pripravnost u iznosu od 0,60 eura bruto po satu.

(2) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 71.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se s osnova otežanih uvjeta rada:

- rad s kombiniranim bagerima i velikim strojevima.....25 %,
- rad na visini (čišćenje bedema, orezivanje visokih stabala i sl.) gdje je onemogućen prilaz hidrauličnom platformom20%,
- rad s malim motornim strojevima za koje je potrebno stručno osposobljavanje (motorna pila, čistač , trimmer , motorna freza.....15%,
- rad s ručnim vrtlarskim alatima i rad vrtlara sa strankama u rasadniku10%,
- rad sa strankama u cvjećarnicama i radionici vijenaca 5%,
- preuzimanje pokojnika pod posebnim uvjetima (prometne nesreće i sl., zarazne bolesti, raspadna stanja) 25%,
- rad pri obavljanju ukopa (spuštanje, odnosno unošenje lijesa u grobnicu) ... 3,00 eura neto,
- rad pri obavljanju ukopa (prihvatanje lijesa u grobnici, zazidavanje police, zatvaranje grobnice ili zemljanog groba 5,00 eura neto.

(2) Ako se rad radnika obavlja uz istodobnu nazočnost više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

(3) Radniku se dodatak isplaćuje samo za efektivno vrijeme utrošeno za rad na radnom mjestu s posebnim, otežanim uvjetima rada.

(4) Dodatak na osnovnu plaću može se isplatiti i na temelju posebnih odluka direktora.

Članak 72.

(1) Radnicima koji fizički obavljaju poslove oblačenja pokojnika, poslove ekshumacije, te radnicima koji su nazočni tijekom cijelog trajanja ekshumacije, isplatit će se 40 % od ukupno naplaćenog iznosa za navedenu ekshumaciju ili oblačenje kojeg naplati Društvo, i to tako da se tih 40% razdijeli na radnike.

(2) Iznos iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radnicima kao naknada za izvršene poslove.

Članak 73.

Poslodavac i sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća, odnosno Radničko vijeće će svake godine raditi reviziju radnih mjesta s posebno otežanim uvjetima rada te će sve eventualne promjene kao dodatke prilagati ovom Kolektivnom ugovoru.

Stimulacije

Članak 74.

(1) Za ostvarivanje iznadprosječnih, stvarno utemeljenih rezultata rada pojedinog radnika, radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće.

(2) Stimulativni dio plaće iz stavka 1. ovoga članka određuje se u postotku od plaće radnika za taj mjesec, a najviše do 30%.

(3) Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće, ovisno o rezultatima rada, donosi za svakog pojedinog radnika Uprava Društva na obrazloženi prijedlog neposrednog rukovoditelja ili voditelja.

(4) Za radnike koji obavljaju rukovodeće poslove obrazloženi prijedlog za isplatu stimulativnog dijela plaće donosi Uprava Društva.

(5) Pri donošenju odluke o isplati stimulativnog dijela plaće u obzir se uzima plan poslovanja, količina i kvaliteta izvršenog rada, rokovi i ažurnost u obavljanju pojedinih radnih zadataka, ostvareni financijski efekti, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

(6) Stimulacija radi osobito uspješnog obavljanja posla isplatit će se radniku na prvom sljedećem obračunu plaće.

Naknade plaće

Članak 75.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili Ugovorom ne radi ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 76.

Pravo na naknadu plaće iz članka 75. ovog Ugovora radnik ima i za:

- dane korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta sukladno odredbama ovog Ugovora
- dane blagdana i neradne dane određene Zakonom,
- razdoblje prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- dane kad ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih članova utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju,
- ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada u visini od 80% plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu,
- ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove i
- ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, poplave, potresa, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Naknada troškova prijevoza

Članak 77.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni karte u dva smjera (odnosno povlaštene karte u dva smjera izdane otočnom iskaznicom) onim sredstvom prijevoza koji prometuje na toj relaciji i koji mu je dostupan.

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

(3) Ako na određenoj lokaciji nema javnog prometa, a radnik objektivno ima troškove u svezi s plaćanjem dolaska na posao i odlaska s posla, ovlaštena osoba Poslodavca odredit će novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

(4) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s plaćom za prethodni mjesec, a izračunava se umnoškom cijene karte prijevoza javnog prijevoznika te brojem dana koje je radnik efektivno radio u mjesecu za koji se naknada isplaćuje.

Članak 78.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada za prehranu

Članak 79.

Ukoliko ima osigurana sredstva, odnosno ukoliko je to moguće bez opasnosti po tekuće poslovanje, Poslodavac može sukladno Pravilniku o porezu na dohodak isplatiti neoporezivu naknadu za prehranu.

Dnevnica za službeni put, naknada troškova prijevoza i noćenja na službenom putu

Članak 80.

(1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

(2) Radniku na službenom putu u zemlji pripada puna dnevnicu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

(3) Radniku se priznaje dnevnicu u punom iznosu i u slučaju kada službeni put traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

(4) Radniku se priznaje pola dnevnice ako službeno putovanje traje duže od 8, a kraće od 12 sati, te za ostatak vremena provedenog na službenom putovanju dužem od 8 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

(5) Radnik na službenom putovanju ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova.

(6) Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano posebnim propisima.

Jednokratne potpore

Članak 81.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu potporu do visine neoporezivog dijela u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika - prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak i troškove pogreba koji mogu biti u maksimalnom iznosu do 464,53 eura uključujući PDV,
- smrt člana uže obitelji radnika – prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak,

- nastanka teške invalidnosti radnika, djece i supružnika – prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak,
- participacija pri kupnji prijeko potrebnih lijekova ili pomagala.... prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak,
- izvanredna jednokratna pomoć u slučaju liječenja izvan zadarske županije u iznosu od 500 eura neto,
- bolovanje dulje od 90 dana.....prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak,
- potpora za novorođenče300,00 eura neto.

(2) Obitelj radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe, odnosno rada, ima pravo na jednokratnu potporu do visine neoporezivog dijela i pravo na troškove pogreba koji mogu biti u maksimalnom iznosu do 464,53 eura uključujući PDV.

(3) Prava iz stavka 2. ovoga članka obitelj preminulog radnika ostvaruje na temelju pismenog zahtjeva s priloženom dokumentacijom.

(4) U slučaju smrti člana uže obitelji iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka Poslodavac upućuje pogrebni vijenac na ime tvrtke u srednjoj vrijednosti.

Članak 82.

Radnik ostvaruje pravo na potporu na temelju pisane molbe s dokazom o zadovoljavanju uvjeta, predane Poslodavcu u roku od tri mjeseca od nastanka uvjeta za isplatu potpore.

Prigodne nagrade

Članak 83.

Radnik može primiti od Poslodavca dar (u naravi i/ili novčanu nagradu) djetetu do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) prema odluci Poslodavca.

Članak 84.

(1) Poslodavac svake godine najkasnije do 31. prosinca donosi odluku o isplati prigodne nagrade povodom blagdana (božićnica, uskrsnica) radnicima, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade ako ima osigurana sredstva, odnosno ako je takva isplata moguća bez opasnosti po tekuće poslovanje Društva.

(2) Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

(3) Ako ima osigurana sredstva, odnosno ako je to moguće bez opasnosti po tekuće poslovanje, Poslodavac može radnika darivati u naravi, sukladno propisima važećima u trenutku darivanja.

(4) Pravo na dar u naravi imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca.

Jubilarne nagrade

Članak 85.

(1) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen važećim propisima za neprekidan radni staž navršen kod Poslodavca za:

- 10 godina,
- 15 godina,
- 20 godina,
- 25 godina,
- 30 godina,
- 35 godina,
- 40 godina,
- 45 godina

ako ima osigurana sredstva, odnosno ako je to moguće bez opasnosti po tekuće poslovanje Društva.

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se na temelju odluke Poslodavaca kada radnik ispuni navedene uvjete.

Otpremnina

Članak 86.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem, te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(4) Radniku koji odlazi u mirovinu (starosnu, prijevremenu i invalidsku) pripada pravo na otpremninu koja se isplaćuje na sljedeći način:

- radniku koji radi u Društvu do deset godina - isplatit će mu se otpremnina u iznosu od jedne prosječne plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca,
- radniku koji radi u Društvu duže od deset godina - isplatit će mu se otpremnina u iznosu od 3 prosječne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca.

(5) Otpremnina se isplaćuje u trenutku odlaska radnika u mirovinu odnosno u trenutku otkaza radniku, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

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

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda,
- ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka Društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem Društva iz sudskog registra.

Članak 88.

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

(2) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

(3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. U slučaju da radnik ima osobito važan razlog za otkazivanje ugovora o radu, otkazni rok ne može biti duži od petnaest dana.

Redoviti otkaz

Članak 89.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu sukladno članku 15. ovog Ugovora.

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

(3) U slučaju iz stavka 1. alineja 2. ovoga članka, voditelj organizacijske jedinice obvezan je pismeno izvijestiti odgovornu osobu Poslodavca. Pisano izvješće mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

Članak 90.

Poslodavac može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu radniku koji skrivljenim ponašanjem krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 91.

(1) Radnik skrivljenim ponašanjem krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla tri dana uzastopno,
- učestalo kašnjenje na posao,
- tjelesni napad na drugog radnika,
- skrivljeno izvršavanje radnih obaveza ispod prosjeka i
- neodazivanje na poziv Poslodavca ili od njega određene osobe za vrijeme trajanja pripravnosti.

(2) U slučaju stavka 1. alineje 4. ovog članka radnik skrivljeno izvršava radne obveze zbog čega mu je radni učinak nezadovoljavajući i ispod prosjeka ako poslove radnog mjesta ne obavlja u skladu s naravi i vrstom rada, a planirane poslove i zadatke koji su mu naloženi nije izvršio.

Članak 92.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika iz članka 91. ovoga Ugovora Poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obaveza i dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

(2) Poslodavac nije dužan postupiti sukladno stavku 1. ovoga članka ako postoje okolnosti zbog kojih je opravdano očekivati od Poslodavca da tako postupi.

Dostavljanje otkaza i odluka radniku

Članak 93.

(1) Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

(2) Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku. Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji akta koji se dostavlja. Dostava se može obaviti i putem pošte, odnosno po ovlaštenom pružatelju poštanskih usluga i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu, iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako radnik odbije primitak odluke ili otkaza na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će otkaz ili odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je otkaz ili odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke ili otkaza postaviti na oglasnu ploču Društva s naznakom datuma kada će se smatrati da je dostava valjano izvršena.

(5) Ako se otkaz ili odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu i zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresi stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu ili putem druge dostavne službe. Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegovog kućanstva

(6) Ako se dostava ne bude mogla obaviti niti na toj adresi pokušat će se ponovo obaviti na adresu prebivališta iz evidencije MUP-a u skladu s odredbama Zakona o parničnom postupku. Ako se adresa koju je radnik naznačio Poslodavcu ne razlikuje od adrese koja je u evidenciji MUP-a, dostava će se još jednom pokušati obaviti na adresu koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu nakon isteka roka od petnaest dana. Ako ni ta ponovljena dostava ne uspije, obaviti će se stavljanjem pismena na oglasnu ploču Društva.

(7) U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od tri dana od objave na oglasnoj ploči Društva.

Izvanredni otkaz

Članak 94.

(1) Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze prethodnog pismenog upozorenja, obveze omogućavanja radniku da iznese svoju obranu odnosno obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

(2) Radnik može otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka uz odgovarajuću primjenu razloga navedenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 95.

Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu s radnikom u slučaju:

1. namjernog i grubog odbijanja izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotrebe privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranja alkohola ili droge za vrijeme rada,
4. otuđenja ili uništenja imovine Poslodavca,
5. izazivanja nereda, tučnjave, grubog i neciviliziranog odnosa prema drugim radnicima ili korisnicima,
6. organiziranja štrajka ili sudjelovanja u istom protivno odredbama Zakona,

7. korištenja povjerljivih informacija u namjeri da sebi ili drugome priskrbi materijalnu korist,
8. širenja neistinitih informacija o stanju društva,
9. navođenja neistinitih podataka ili davanja lažne dokumentacije prilikom zasnivanja ugovora o radu,
10. nezakonitog raspolaganja sredstvima društva ili činjenja drugih radnji kojima je društvu nanesena znatna materijalna šteta,
11. zloupotrebe službenog položaja,
12. namjernog prouzrokovanja štete u društvu,
13. radnje ili propuštanja radnji na radu ili u svezi s radom koja u sebi ima elemente kaznenog djela,
14. krivotvorenja službenih dokumenata društva,
15. vožnje službenih vozila društva pod utjecajem alkohola,
16. odbijanja podvrgavanja alko testu,
17. obavljanja poslova društva za svoj ili tuđi račun,
18. počinjenja kaznenog djela u svezi obavljanja gospodarske djelatnosti društva,
19. uznemiravanja radnika zabranjeno ovim Ugovorom i Zakonom,
20. krađe alata, materijala sirovina, dokumenata i drugih stvari Poslodavca,
21. diskriminacije radnika po bilo kojoj osnovi sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije i ovoga Ugovora,
22. iznošenja podataka koji se smatraju tajnom od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika,
23. ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
24. namjerno, netočno i nekompetentno vođenje evidencije o nazočnosti na poslu uključujući evidencije iz elektronske kontrole nazočnosti na poslu i iz knjižnica evidencije o radu (šihtricama).

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 96.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavca u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Ako Poslodavca u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, odnosno ako Poslodavac i radnik nisu postigli sporazum o mirnom rješenju spora, radnik može u daljnjem roku od 15 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.
- (4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 105. ovog Ugovora.

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 97.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi sukladno Zakonu.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi koji dio štete je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 98.

Ako bi točno utvrđivanje štete prouzročilo nerazmjerne troškove ona se može utvrditi u paušalnoj svoti.

Visinu paušalne štete u skladu sa zakonom utvrđuje odgovorna osoba Poslodavca.

Članak 99.

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

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 100.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

(4) Na sva ostala pitanja u svezi s odgovornosti Poslodavca za štetu koju uzrokuje radniku i za štetu koju radnik uzrokuje Poslodavcu, a koja nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 101.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa Zakonom.

(3) Poslodavac i osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

(4) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa kao i podatke vezane uz obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge ako su bitni za radni odnos. Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca. Radnici koji ne dostave ovakve podatke snose štetne posljedice toga propusta.

(5) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(6) Osobni podaci radnika za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Zaštita od diskriminacije

Članak 102.

Na odredbe o diskriminaciji, oblik diskriminacije, mjere za zaštitu i postupak ostvarivanja zaštite od diskriminacije koje nisu obuhvaćene ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Članak 103.

(1) Zabranjuje se diskriminacija na osnovi rase, 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, izražavanja ili spolne orijentacije prilikom ostvarivanja svih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom a osobito rada i radnih uvjeta, kriterija za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

(2) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj radnika po osnovi iz stavka 1. ovoga članka.

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

(4) Diskriminacijom se smatra i nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva u odnosu na sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom.

Članak 104.

Iznimno od članka 103. ovoga Ugovora ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima:

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela, te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići,
2. pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz Zakona o suzbijanju diskriminacije,
3. pogodovanja trudnicama, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera,
4. u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz članka 106. ovoga Ugovora predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran,
5. određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima.

Članak 105.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) 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 cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 106.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 106. ovoga Ugovora koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje predstavlja osobito ali ne isključivo: ponavljano neželjeno upućivanje verbalnih i fizičkih prijedloga spolne naravi drugoj osobi, fizičko napastovanje, ponavljano neželjeno iznošenje šala i opaski koje su spolno obojene, uključujući referiranje

na spol i spolnu orijentaciju, ruganje i ismijavanje koje je spolno obojeno, izlaganje spolno uvredljivoga i uznemirujućega materijala, zahtijevanje spolnih usluga.

Članak 107.

(1) Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

(4) Ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka može donijeti odluku o privremenim mjerama za zaštitu dostojanstva radnika do završetka postupka ispitivanja pritužbe i to:

- oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada,
- udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba,

- oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

Članak 108.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba, ispitat će radnika koji je pritužbu donio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i sl.

Članak 109.

Ako ovlaštena osoba ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim Općinskim sudom u Zadru.

Članak 110.

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

(2) Za vrijeme takvog prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 111.

Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, ovlaštena osoba će upozoriti ovlašteno tijelo Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja. U tu

svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika, treba predložiti sklapanje ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora. Ako ta osoba, radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 112.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna ovlaštena osoba koja je rješavala pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene. Činjenica da su upozorene mora biti unesena u zapisnik.

Članak 113.

Ako se radi o blažem uznemiravanju radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava, može se dati upozorenje i opomena.

Članak 114.

Ako se u postupku utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod Poslodavca, ovlaštena osoba može:

- pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja radnika poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom,
- o uznemiravanju obavijestiti Poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere,
- trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih se dolazi u doticaj s tom osobom ili
- ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 115.

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

(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 rada ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 116.

(1) Obrazovanje radnika podrazumijeva stjecanje određenog naziva i/ili višeg stupnja obrazovanja (stručne spreme) odnosno kvalifikacije od one koju radnik ima.

(2) Stručno usavršavanje radnika podrazumijeva usavršavanje radnih sposobnosti u okviru istog stupnja stručnog obrazovanja (stručne spreme), odnosno kvalifikacije koju radnik ima.

Članak 117.

Vrste usavršavanja radnika su seminari, tečajevi, treninzi, savjetovanja, predavanja, konzultacije, stručni posjeti, studijska putovanja, forumi, kongresi, konferencije i sl. što ih organiziraju druge organizacije i institucije.

Članak 118.

(1) Radnici se mogu uputiti na usavršavanje ako program usavršavanja obuhvaća materiju iz područja djelatnosti koje obavlja poslodavac, a koje je od interesa za poslodavca, jer bi takvim usavršavanjem radnik mogao uspješnije i stručnije obavljati poslove, odnosno ako je cilj usavršavanja upoznavanje novih metoda rada što će koristiti zaposleniku pri obavljanju njegovih poslova i zadataka.

(2) Radnici upućeni na usavršavanje imaju pravo na naknadu plaće i ostalih troškova sukladno odredbama ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 119.

(1) Radnik je dužan tečaj obrazovanja i/ili usavršavanja u kontinuitetu pohađati i s uspjehom završiti tečaj, te o svakom položenom stupnju dostaviti kopiju svjedodžbe/uvjerenja u Sektor općih, pravnih i kadrovskih i komercijalnih poslova.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka je dužan ostati na radu kod Poslodavca tri godine nakon završenog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

Članak 120.

(1) Ako radnik uopće ne završi obrazovanje ili usavršavanje, ili ih ne završi u ugovorenom roku, obvezan je vratiti cjelokupan iznos troškova obrazovanja ili usavršavanja.

(2) Radnik koji je slijedom odredbi članka ovoga Kolektivnog ugovora zaključio ugovor s Poslodavcem, a kojemu radni odnos prestaje otkazom radnika ili Poslodavca, odnosno

sporazumom o prestanku ugovora o radu, a prije isteka obveze ostanka na radu, obvezuje se Poslodavcu vratiti u cijelosti iznos sredstava uložениh u njegovo obrazovanje ili usavršavanje.

(3) Ako do raskida radnog odnosa dođe od strane Poslodavca, osim uslijed skrivljenog ponašanja radnika, a prije isteka obveze ostanka na radu, radnik nema obvezu vraćanja sredstava uložениh u njegovo obrazovanje ili usavršavanje.

Tajnost poslovnih podataka

Članak 121.

(1) O svim značajnim pitanjima poslovanja Društva, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja Društva kao i o poslovnom programu i postupcima, podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici smatraju se poslovnom tajnom.

(2) Član Radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu Zakonom o radu, za vrijeme i nakon isteka izbornog razdoblja.

(3) Poslovnu tajnu predstavljaju podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom ili općim aktom trgovačkog društva, zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese Društva.

(4) Ponašanje suprotno stavku 1. i 2. ovoga članka smatrat će se nanošenjem štete ugledu Društva, te teškom povredom obveza iz radnog odnosa

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 122.

(1) Sindikat djeluje kod Poslodavca u skladu sa sindikalnim pravilima te Zakonom.

(2) Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu u roku od 30 dana od izbora odnosno imenovanja.

(3) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije te šest mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, niti ga se smije na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj u odnosu na druge radnike.

(4) Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvo s rada uz naknadu plaće do sedam dana kroz kalendarsku godinu radi obavljanja sindikalne aktivnosti:

- članu sindikalne udruge više razine,
- sindikalnom povjereniku i
- povjereniku za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

Članak 123.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

- ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
- otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost Poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj Poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

(3) Poslodavac se ne smije koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata. Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima neće ni na koji način onemogućavati rad sindikata, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da bude člana sindikata.

(4) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu, odnosno podružnici sindikata osigurati:

- prostorije unutar Društva za sindikalni rad i održavanje sastanaka,
- uporabu internetske mreže, telefona i telefaksa,

- umnožavanje dokumenata potrebnih za rad sindikata,
 - slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
 - slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja,
- te da će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika - člana sindikata, obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

Članak 124.

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

Uvjeti za rad radničkog vijeća

Članak 125.

- (1) Radničko vijeće zasjeda i na drugi način obavlja svoje poslove u radno vrijeme.
- (2) Odnos Radničkog vijeća i Poslodavca temelji se na povjerenju i međusobnoj suradnji. Poslodavac ne smije članove Radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.
- (3) Radničko vijeće se bira na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem.
- (4) Broj članova Radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod Poslodavca.
- (5) Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 126.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog Ugovora koje ne bi bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 127.

Mirenje provodi osoba koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV) ili koju sporazumno odrede (miritelji).

Članak 128.

- (1) U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

Članak 129.

(1) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

(2) Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Štrajk

Članak 130.

(1) Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati radnike 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 do dana dospijeca, kao i zbog neisplate dijela plaće.

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

Članak 131.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije tri dana prije početka štrajka. U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 132.

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 133.

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

Članak 134.

(1) Na prijedlog Poslodavca, Sindikat samostalno izrađuje i donosi 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 poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti i zdravlja građana.

Članak 135.

(1) Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka Sindikat je dužan dostaviti Poslodavcu radi davanja suglasnosti.

(2) Poslodavac je dužan očitovati se u roku od petnaest dana od dana dostavljanja prijedloga. U protivnom smatrat će se da je suglasan s predloženim pravilima.

Članak 136.

(1) Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitražni sastav koji se utvrđuje odgovarajućom primjenom Zakona.

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga arbitraži.

Članak 137.

Ako Poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 137. ovog Ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 138.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkaški 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 štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 139.

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

Članak 140.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovog Ugovora ne predstavlja povredu odredbi iz radnog odnosa.

Članak 141.

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

Članak 142.

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

Socijalni mir

Članak 143.

(1) Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su uređena ovim Ugovorom.

(2) Zabrana štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, te za slučaj spora u vezi s izmjenama ili dopunama ovog Ugovora.

(3) Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima, uz najavu, a prema odredbama ovog Ugovora. Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

XII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 144.

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od trideset dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

(2) Komisija za tumačenje Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog ugovora,
- prati izvršenje ovog Ugovora i obavještava obje strane o kršenju Ugovora,
- obavlja i druge poslove određene ovim Ugovorom.

(3) Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana. Predsjednika komisije imenuju članovi između sebe.

(4) Ako se komisija ne može složiti u tumačenju odredaba ovog Ugovora, tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku. Prigodom izbora neutralnog stručnjaka i određivanja rokova za donošenje odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe ovog Ugovora o mirovnom vijeću.

(5) Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju podmiruje Poslodavac.

(6) Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje i tako prezentirati. Tumačenja komisije obvezna su i dostavljaju se podnositelju zahtjeva za tumačenje i drugoj strani.

(7) Na zahtjev jedne od ugovornih strana, komisija je dužna dati tumačenje ovog Ugovora u roku od petnaest dana od dana primitka pisanog zahtjeva. Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od petnaest dana.

(8) Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

(9) Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 145.

(1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja ovlaštenih predstavnika ugovornih strana, a primjenjuje se od 1. listopada 2023. godine. Kolektivni ugovor će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i na web stranici Društva.

(2) Započevši od dana 1. prosinca 2023. godine inicirat će se pregovori o ažuriranju i novoj vrijednosti bodova.

Članak 146.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od dvije godine. Po isteku produžuje se važnost na sve njegove odredbe do potpisivanja novog, no ne duže od jedne godine.

Članak 147.

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

(2) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od trideset dana od dana primitka prijedloga.

Članak 148.

(1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor. Otkazni rok je devedeset dana.

(2) U slučaju otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ugovorne strane su suglasne da će pristupiti novim pregovorima u roku od trideset dana od otkazivanja Ugovora.

Članak 149.

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

Članak 150.

Ako dođe do izmjena i dopuna utvrđenih posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja, primjenjivat će se iznosi utvrđeni tim izmjenama i dopunama ako su oni povoljniji za radnika.

Članak 151.

Ovlašteni predstavnici stranaka ovog Ugovora izjavljuju da su pročitali gornje odredbe, da su im one jasne i da su s njima suglasni, te ih u znak suglasnosti potpisuju.

Članak 152.

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, a ostali primjerci dostavljaju se nadležnom tijelu.

ZA SINDIKAT
Glavni sindikalni povjerenik
Tomislav Medić

ZA POSLODAVCA
Direktor
Josip Krnčević, dipl. ing. šum.
