

VODOVOD LABIN d.o.o. Labin

**SSKH Sindikalna podružnica
VODOVOD LABIN d.o.o. labin**

KOLEKTIVNI UGOVOR

Labin, 31. ožujak 2022.g.

Sadržaj:

I	TEMELJNE ODREDBE.....	4
II	SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	6
1.	Zasnivanje radnog odnosa.....	6
2.	Uvjeti za sklapanje ugovora o radu.....	7
3.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	7
4.	Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	8
III	PROBNI RAD, PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE.....	8
ZA RAD	8
IV	RADNO VRIJEME.....	10
1.	Puno radno vrijeme.....	10
2.	Nepuno radno vrijeme.....	10
3.	Skraćeno radno vrijeme.....	11
4.	Prekovremeni rad.....	11
5.	Preraspodjela radnog vremena.....	12
Raspored radnog vremena	13
1.	Stanka.....	14
2.	Dnevni odmor.....	14
3.	Tjedni odmor.....	14
4.	Godišnji odmor.....	14
5.	Plaćeni dopust.....	17
6.	Neplaćeni dopust.....	18
VI	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA.....	18
1.	Zaštita i sigurnost na radu.....	18
2.	Zaštita privatnosti radnika.....	19
3.	Zaštita dostojanstva radnika.....	19
4.	Zaštita trudnica, žena koje su rodile ili koje doje djecu.....	20
VII	PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI.....	20
I	NENOVČANI PRIMICI RADNIKA.....	20
1.	Plaća za izvršeni rad radnika.....	20
1.1.	Osnovna plaća radnog mjesta.....	21
1.2.	Dodaci na osnovnu plaću i plaću.....	22
1.3.	Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate.....	22
1.4.	Jednokratni dodatak na plaću.....	23
2.	Naknade plaće.....	23
3.	Rokovi i razdoblje isplate plaće.....	25
4.	Drugi novčani i nenovčani primici radnika.....	26
5.1.	Naknada troškova prijevoza.....	26
5.2.	Dnevnica za službeni put.....	26
5.3.	Naknada za korištenje privatnog automobila.....	27
5.4.	Otpremnina.....	27
5.6.	Solidarna pomoć.....	28
5.7.	Naknada za medicinsko-programirani i preventivni odmor i liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima.....	28
5.8.	Poklon djetetu radnika.....	30
5.9.	Nagrade učenicima i studentima.....	30
5.10.	Prigodna godišnja nagrada.....	30
5.11.	Dar u naravi.....	30
VIII	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA.....	30
IX	PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	31
1.	Načini prestanka ugovora o radu.....	31
2.	Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	31
3.	Otkaz ugovora o radu.....	31
3.1.	Redoviti otkaz poslodavca.....	32
3.2.	Redoviti otkaz radnika.....	33
3.3.	Izvanredni otkaz.....	33
3.4.	Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme.....	33
3.5.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka.....	33
4.	Otkazni rok.....	33
5.	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	34
6.	Kolektivni višak radnika.....	34

7.	Otpremnina	35
8.	Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	35
9.	Solidarnost	36
X	OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	36
XI	NAKNADE ŠTETE.....	38
1.	Odgovornost radnika	38
2.	Odgovornost poslodavca.....	40
3.	Zastara potraživanja za naknadu štete	40
XII	IZOBRAZBA RADNIKA	40
XIII	DJELOVANJE, UVJETI RADA I PRAVA SINDIKATA.....	41
XIV	PRAVNI POLOŽAJ RUKOVODITELJA SLUŽBI	42
XV	PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA	42
1.	Izmjene i dopune kolektivnog ugovora	42
2.	Otkazivanje Kolektivnog ugovora	43
XVI	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	43
	TARIFNI PRILOG KOLEKTIVNOM UGOVORU	45

Na temelju odredbi članka 197. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/2014, 127/2017, 98/2019 - u daljnjem tekstu: Zakon) i odredbi Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata ("Narodne novine" 93/2014, 26/2015)

VODOVOD LABIN d.o.o. LABIN, Ulica Slobode 6, Labin, OIB 40074412467, kojeg zastupa direktor Alen Golja, struč.spec.oec. (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica VODOVOD LABIN d.o.o. LABIN, OIB 27091826868 koju zastupa i predstavlja glavna sindikalna povjerenica Bruna Vlašić Jakovčić, struč.spec.inf., mag.posl.ved (u daljnjem tekstu: Sindikat) u ime svojih članova

sklopili su dana 31. ožujka 2022. godine slijedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Ugovorom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Ugovora odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, na drugom mjestu koje odredi poslodavac ili kod kuće.

Odredbe ovog Ugovora odnose se i na radnike čija su prava i obveze definirani posebnih ugovorom.

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

Članak 2.

Ako se Zakonom koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Ugovorom primjenjivat će se neposredno odredbe Zakona.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drukčiji način pisanim sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i poslodavca, primjenjivat će se pravna pravila iz sporazuma.

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

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca ili ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 4.

Radnici su dužni u svakom trenutku paziti da svojim ponašanjem, postupcima ili izjavama čuvaju ugled poslodavca.

Radnicima nije dozvoljeno u javnosti iznositi podatke o poslovanju poslodavca ili komentirati poslovne odluke poslodavca koje se smatraju poslovnom tajnom, bez prethodne pisane suglasnosti poslodavca.

Poslovnom tajnom iz st. 2. ovog članka smatraju se podaci koji su kao poslovna tajna određeni Zakonom o zaštiti tajnosti podataka – Glava VIII (NN br. 108/96) kao i svi podaci koji su radnicima dostupni ili kojima radnici raspolažu obavljajući poslove za poslodavca, uključujući podatke o odnosima sa poslovnim partnerima, o organizaciji posla, o plaćama radnika zaposlenih kod ovog poslodavca, osobnim podacima radnika i drugi, a zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese Društva.

Postupanje protivno navedenoj zabrani predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa.

Kao povreda čuvanja poslovne tajne neće se smatrati priopćenje koje radnik upoznat s tajnim podatkom učini u prijavi kaznenog djela, privrednog prijestupa ili prekršaja nadležnom tijelu te ako tajni podatak priopći nadzornom ili pravosudnom tijelu radi ostvarivanja svojih prava iz radnog odnosa.

Ne smatra se povredom obveze čuvanja poslovne tajne iznošenje podataka u javnosti o poslovanju Društva od strane ovlaštenih predstavnika Sindikata, u okvirima ovlasti utvrđenih Ustavom RH, Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli po 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, spolne orijentacije kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju prethodno nabrojanih osnova za diskriminaciju.

Diskriminacija iz st. 1. ovog članka zabranjena je u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije
2. napredovanje na poslu
3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije

4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosima, uključujući jednakost plaća
5. otkaz ugovora o radu
6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Članak 6.

U slučajevima diskriminacije iz čl. 5. ovog Ugovora radnik može zahtijevati naknadu štete prema odredbama članka 145. ovog Ugovora.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne jedinice, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, osim onih propisanih zakonom ili drugim propisom, utvrđuju se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji društva i sistematizaciji poslova ili drugih akata Poslodavca uz savjetovanje sa radničkim vijećem, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja te posebnu zdravstvenu sposobnost.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika može svog radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika, u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjesto rada ili napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji 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 plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad 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 kad 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.

Članak 9.

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

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 10.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane čl. 8. ovog Ugovora.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života ili je starija od petnaest a mlađa od osamnaest godina i koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 12.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Članak 13.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim kolektivnim ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Članak 14.

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 izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Radni odnos sklapa se na određeno vrijeme u slučaju potrebe zamjene privremeno nenazočnog radnika, privremenog povećanja opsega poslova, privremenih poslova za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu ili zbog ostvarenja određenog poslovnog pothvata.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavka 3. i 4. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog članka ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen, neovisno o trajanju nastavka rada, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

III PROBNI RAD, PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu s time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 18.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Članak 19.

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

Članak 20.

Status pripravnika ima osoba koje se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 21.

Pripravnik ostvaruje plaću u visini 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 22.

Ako Zakonom nije drukčije određeno pripravnički staž, uključujući i stručno osposobljavanje za rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme - 1 godinu
- pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme - 9 mjeseci
- pripravnik V, IV/1 stupnja stručne spreme - 6 mjeseci.

Članak 23.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 24.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit se polaže pred povjerenstvom od tri člana. Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih direktor Društva.

Članak 25.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 26.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se i odredbe o radnim odnosima Zakona i Ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 29.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Članak 30.

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

Članak 31.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz st. 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisima.

Članak 33.

Radnik koji radi na poslovima iz članka 32. ovog Ugovora ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog u čl. 32. st. 2. niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Ugovorom o radu se može odrediti da radnik koji na poslovima iz članka 32. ne radi u punom radnom vremenu, dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz članka 32.

Članak 34.

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

4. Prekovremeni rad

Članak 35.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 36.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika i roditelja koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi

prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o obvoljnom pristanku na takav rad.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Plan preraspodijeljenog radnog vremena utvrditi će se temeljem Sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća i poslodavca.

Poslodavac je dužan izvijestiti radnike o planu preraspodjele, utvrđenim Sporazumom iz stavka 6. ovog članka, najkasnije 15 dana prije početka primjene Sporazuma, osim u slučaju prijekne potrebe za rad radnika.

Članak 38.

Ukoliko se utvrdi potreba uvođenja preraspodjele radnog vremena ista će se regulirati Sporazumom između Radničkog vijeća i poslodavca kojim će se utvrditi:

- poslovi i broj radnika koji će biti uključeni u preraspodjelu radnog vremena
- razdoblje u kojem će radnici raditi duže od punog radnog vremena, te razdoblje u kojem će radnici raditi kraće od punog radnog vremena;
- popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za rad u preraspodjeljenom radnom vremenu duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedesetšest sati tjedno
- obvezu poslodavca da najmanje svaka tri mjeseca dostavlja Radničkom vijeću podatak o satima za preraspodjelu radnog vremena,
- obvezu poslodavca da radniku koji nije uspio iskoristiti sate za preraspodjelu do utvrđenog datuma, neiskorištene sate iz preraspodjele plati pod uvjetima prekovremenog rada u roku od mjesec dana od dana isteka razdoblja u kojem je trebao iskoristiti sate za preraspodjelu, a najkasnije do 31.12. tekuće godine ili do kraja veljače slijedeće godine osim ako je radnik bio duže vrijeme odsutan s posla radi bolovanja ili drugih okolnosti za koje nije kriv poslodavac zbog čega nije uspio iskoristiti sate iz preraspodjele.

Sporazum o preraspodjeli utvrđuje se početkom godine za tekuću godinu.

Raspored radnog vremena

Članak 39.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 40.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, dnevni raspored radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanka) određuje pisanom odlukom Poslodavac ovisno o naravi poslova pojedinih organizacijskih dijelova nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili posebnih uvjeta koji su nastali.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Radnik radi najviše 50 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, s time da u svakom razdoblju od uzastopnih 6 mjeseca nejednakog rasporeda rada radnik ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Članak 41.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do petka. Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno i traje, na poslovima na kojima je tjedno radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, po osam sati.

Na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan može se rasporediti u šest radnih dana.

Iznimno, radno vrijeme pojedinih radnih mjesta zbog naravi posla, obavlja se u pravilu u smjenama sve prema unaprijed utvrđenom rasporedu i u okviru punog radnog vremena utvrđenog ovim Ugovorom.

V ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 42.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se uračunava u radno vrijeme.

Vrijeme stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom u skladu s potrebama posla, nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem.

2. Dnevni odmor

Članak 43.

Dnevni odmor u pravilu iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Dnevni odmor se, iznimno, za punoljetne radnike određuje u najkraćem neprekidnom trajanju od osam sati zbog potreba obavljanja djelatnosti te u slučaju više sile i nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

3. Tjedni odmor

Članak 44.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

Odlukom o rasporedu radnog vremena i ugovorom o radu utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom. Radniku se mora tada za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja kojeg je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, u dogovoru sa neposrednim rukovoditeljem.

4. Godišnji odmor

Članak 45.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 ili 24 radna dana ovisno o rasporedu tjednog radnog vremena.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana odnosno 25 ili 30 radnih dana ovisno o rasporedu tjednog radnog vremena.

Članak 46.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 47.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi slijedećih kriterija: uvjeti rada, složenost poslova radnog mjesta, dužina radnog staža, zdravstveno stanje radnika, socijalni i drugi uvjeti u kojima radnik živi:

1. UVJETI RADA

1 radni dan

- radnici koji rade na radnim mjestima s težim uvjetima rada (radnici na održavanju vodovodne mreže I, II i III, vozač-strojar, voditelj uređaja za pročišćavanje otpadnih voda i laboratorija, vozač specijalnog vozila, radnik na dehidraciji mulja, mehaničar na održavanju, električar na održavanju, radnik na održavanju sustava odvodnje, radnik na čišćenju kanalizacije.

2. SLOŽENOST POSLOVA RADNOG MJESTA

Radnici raspoređeni na poslove radnog mjesta:

- direktor, rukovoditelji pojedinih službi 5 radnih dana
- za čije je obavljanje potreban VII i VI stupanj stručne spreme (VSS, VŠS) 4 radna dana
- za čije je obavljanje potreban V i IV stupanj stručne spreme (VKV, KV, SSS) 3 radna dana
- za čije je obavljanje potreban III stupanj stručne spreme (KV, SSS) 2 radna dana
- za čije je obavljanje potreban II stupanj stručne spreme (PKV) 1 radni dan
- za čije je obavljanje potrebna osnovna škola (NKV) 1 radni dan

3. DUŽINA RADNOG STAŽA

- preko 3 do 5 godina 2 radna dana
- preko 5 do 10 godina 4 radna dana
- preko 10 do 15 godina 6 radnih dana
- preko 15 do 20 godina 8 radnih dana
- preko 20 do 30 godina 10 radnih dana
- preko 30 godina 12 radnih dana

4. ZDRAVSTVENE I SOCIJALNE PRILIKE RADNIKA

- invalid rada, invalid domovinskog rata, radnik s tjelesnim oštećenjem većim od 60 % na temelju liječničkog nalaza 3 radna dana

- | | |
|---|--------------|
| - majci s djetetom koje ima psiho-fizičke smetnje u razvoju ili utvrđen invaliditet | 3 radna dana |
| - samohranom roditelju s djetetom do 10 godina starosti | 1 radni dan |
| - samohranom roditelju s dvoje ili više djece do 10 godina starosti | 2 radna dana |
| - majci s djetetom do 7 godina starosti | 1 radni dan |
| - majci s dvoje ili više djece do 7 godina starosti | 2 radna dana |

5. DOPRINOS RADNIKA U RADU

- | | |
|--|-------------------|
| - za izuzetno i kvalitetno obavljanje radnih obveza na prijedlog neposrednog rukovoditelja | 1 do 3 radna dana |
|--|-------------------|

Radnici koji po navedenim kriterijima ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 48.

Plan korištenja godišnjeg odmora u toku kalendarske godine donosi poslodavac na prijedlog rukovoditelja pojedinih službi, polazeći od potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se do 31.05. tekuće godine a pri njegovom donošenju poslodavac se mora savjetovati sa Radničkim vijećem.

Temeljem plana iz stavka 1. ovog članka Ured uprave izdaje radniku rješenje o godišnjem odmoru najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora po obavijesti neposrednog rukovoditelja.

Ukoliko se ukaže potreba za povratkom radnika na posao u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, Ured uprave dužan je radniku dostaviti novo rješenje prema stvarnom korištenju godišnjeg odmora, po obavijesti neposrednog rukovoditelja.

Članak 49.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 50.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 45. i 47. ovog Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 45. i 47. ovog Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od čl. 45. i 47. ovog Ugovora radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 51.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti u neprekidnom trajanju najmanje 10 odnosno 12 radnih dana (2 tjedna) ovisno o rasporedu tjednog radnog vremena, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Članak 52.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz čl. 51. st. 1. ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam (7) radnih dana godišnje za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka	5 radna dana
- rođenje djeteta	4 radna dana
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja	4 radna dana
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji u mjestu stanovanja	2 radna dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, pastorčadi i posvojenika	5 radna dana
- smrt roditelja supružnika, baka i djedova, braće i sestara, unučadi i ostalih članova uže obitelji iz čl. 86. Zakona o radu	3 radna dana
- za slučaj nesreće ili elementarne nepogode koja zadesi radnika i njegovu obitelj	5 radnih dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi radnim danom uz potvrdu ovlaštene ustanove	2 radna dana od toga 1 na dan darivanja krvi

Članak 54.

Plaćeni dopust odobrit će se radniku i za slijedeće slučajeve:

- | | |
|---|---------------|
| - obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje za potrebe poslodavca | 5 radnih dana |
| - obrazovanje za potrebe Radničkog vijeća | 4 radna dana |
| - obrazovanje za potrebe sindikalnog rada | 7 radnih dana |
| - obrazovanje za potrebe rada povjerenika zaštite na radu | 3 radna dana |

Članak 55.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i u slučaju kad se u to vrijeme nalazi na korištenju godišnjeg odmora, s time da se godišnji odmor prekida i produžuje za dane koji mu pripadaju s osnova plaćenog dopusta.

U dane plaćenog dopusta ne ubrajaju se dani tjednog odmora, neradni dani i državni blagdani.

6. Neplaćeni dopust

Članak 56.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 57.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u toku kalendarske godine u ovim slučajevima:

- izgradnja ili popravak stana ili kuće za vlastite potrebe,
- njega člana porodičnog domaćinstva u slučaju duže bolesti nakon isteka vremena odobrenog za njegu po propisima o zdravstvenom osiguranju,
- prisustvovanje stručnim, kulturnim, sportskim manifestacijama ili priredbama,
- stručno obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na koje ga nije uputio poslodavac,
- liječenje u toplicama, klimatskim zdravstvenim objektima,
- posjeta obitelji, rodbini u zemlji i inozemstvu,
- drugi slučajevi za koje se utvrdi da opravdavaju odsustvovanje s rada i po ocjeni poslodavca.

VI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 58.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i

sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 59.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specifičnim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 60.

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

Poslodavac će odluku o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku kao i imenovanje osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke, donijeti uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

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

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 61.

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 poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova te u vezi s tim poduzimati i preventivne mjere.

Članak 62.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 63.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, uz obvezu obavješćivanja Radničkog vijeća.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 64.

Poslodavac ili osoba iz čl. 63. dužna je čim prije a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 65.

Ako poslodavac ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 66.

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

Članak 67.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 68.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz članka 67. ovog Ugovora.

4. Zaštita trudnica, žena koje su rodile ili koje doje djecu

Članak 69.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnice.

VII PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 70.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na plaću za rad u uvjetima rada težim od uobičajenih, koji zahtijevaju posebne psihofizičke napore radnika,
- dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama,
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne odnosno uobičajene, u iznosu do maksimalno 20% o čemu Odluku donosi poslodavac.

1.1. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 71.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto utvrđuju se u Tarifnom prilogu koji je sastavni dio ovog Ugovora, a predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta.

Članak 72.

Tarifni prilog ovog Ugovora je popis radnih mjesta sistematiziranih redoslijedom od najjednostavnijih do najsloženijih, na način da se za svako radno mjesto odredi ponder njegove složenosti u odnosu na najjednostavnije poslove, izražen koeficijentom sa dvije decimale.

Poslovi i radni zadaci za sva radna mjesta kao i uvjeti za njihovo obavljanje određeni su u Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji Društva i sistematizaciji poslova koji je donesen 20.08.2021. godine.

Članak 73.

Osnovica za obračun osnovne plaće iznosi 3.400,64 kn.

Članak 74.

Ukoliko radnik u skladu sa odlukom direktora i Ugovorom o radu obavlja poslove nekog drugog radnog mjesta, radniku pripada osnovna plaća tog radnog mjesta ako je to za njega povoljnije.

Direktor odluku iz stavka 1. donosi na osnovu pismenog prijedloga rukovoditelja pojedine službe.

1.2. Dodaci na osnovnu plaću i plaću

Članak 75.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5 %.

Članak 76.

Ako radnik radi u uvjetima rada težim od uobičajenih koji zahtijevaju posebne psihofizičke napore, radnik ima pravo na uvećanje plaće za određena radna mjesta sukladno tarifnom prilogu ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 77.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u posebnim situacijama, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- | | |
|---|---------|
| - za noćni rad | za 35 % |
| - za prekovremeni rad | za 50 % |
| - za rad nedjeljom | za 35 % |
| - za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada | za 10 % |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | za 10 % |

Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50 %.

Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati slijedećeg dana.

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim situacijama.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

1.3. Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate

Članak 78.

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac će mu isplatiti povećanu plaću.

Mjere za poticanje radnika na postizanje boljih rezultata rada te kriteriji za vrednovanje rezultata rada iznad uobičajenih, utvrdit će se posebnim Pravilnikom.

1.4. Jednokratni dodatak na plaću

Članak 79.

Radniku će se isplatiti iznos od 1.500,00 kn odnosno polovina neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak i to u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor.

Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu iznos iz članka 79. st.1 isplatiti će im se u razmjernom dijelu.

Članak 80.

Radniku će se isplatiti dodatak na plaću za odrađene dane uključujući i dane provedene na službenom putu i na godišnjem odmoru u iznosu od 47,18 kn.

2. Naknade plaće

Članak 81.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 82.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio tijekom:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja kada je upućen na osnovi odluke poslodavca
- sindikalnom povjereniku kada zbog sindikalne aktivnosti ne radi poslove svog radnog mjesta
- obrazovanja za sindikalne aktivnosti
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika
- ako je pozvan od Suda ili nekog drugog tijela vlasti kao svjedok
- prisustvovanje seminarima i sastancima izvan sjedišta poslodavca.

Izuzetak od prethodnog stavka su radnici PS Fonte Gaj (rukovaoci pumpi) kojima se za vrijeme korištenja godišnjeg odmora obračunava naknada plaće po koeficijentu složenosti poslova i radnih zadataka koji iznosi 1,99 s obzirom na specifičnosti radnog mjesta (noćni i smjenski rad).

Članak 83.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini:

- 90 % prosječne plaće radnika ostvarene u 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje za prvih sedam dana bolovanja,
- 95 % prosječne plaće radnika ostvarene u 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje, za preostale dane bolovanja.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu radniku pripada naknada plaće u 100 %-om iznosu od prosječne plaće radnika ostvarene u 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Članak 84.

Radnicima koji rade na poslovima održavanja postrojenja kao i ostalim radnicima koji po nalogu ovlaštenog radnika moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora odnosno za vrijeme državnih blagdana biti u pripravnosti kod kuće, da bi u slučaju potrebe otklanjanja kvarova ili drugih opravdanih razloga došli u Društvo, imaju pravo na naknadu za pripravnost.

	Pripravnost	dežurstva
radni dan	33,00 kn	
Subota	65,00 kn	275,00 kn
Nedjelja	65,00 kn	338,00 kn
Blagdan	81,00 kn	365,00 kn

Iznosi pripravnosti i dežurstva iz čl. 84. Kolektivnog ugovora određeni su u bruto iznosu.

Pripravnost traje radnim danom od ponedjeljka do petka od 15:00 sati do 07:00 sata, a subotom, nedjeljom i blagdanom od 00:00 sati do 24:00 sati

Dežurstvo traje subotom, nedjeljom i blagdanom od 00:00 do 24:00 sata.

Radnik je obvezan za vrijeme dežurstva biti na raspolaganju telefonskim putem 24 sata dnevno te odraditi do 4 sata rada koji su obuhvaćeni dežurstvom po nalogu neposredno nadređenog radnika.

Radniku kojem je određena pripravnost u isto vrijeme ne može biti određeno dežurstvo. Radniku kojem je određeno dežurstvo u isto vrijeme ne može biti određena pripravnost.

Članak 85.

Ukoliko za vrijeme pripravnosti kod kuće radnik mora doći u Društvo, a prekovremeni rad koji mu je naložen traje duže od četiri sata, ne ostvaruje naknadu za pripravnost. Radniku za odrađene sate pripada pravo na povećanje plaće u skladu s čl. 77. Kolektivnog ugovora.

Naknada za dežurstvo sadržava do 4 (četiri) sata rada. Rad na dane dežurstva koji prelazi navedene sate rada smatra se prekovremenim radom.

Radniku za odrađene sate prekovremenog rada pripada pravo na povećanje plaće u skladu s čl. 77. Kolektivnog ugovora.

Na pripravnost i dežurstvo radnika ne obračunava se minuli rad.

Članak 86.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje nije odgovoran.

3. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 88.

Plaća se isplaćuje jedanput za prethodni mjesec.

Članak 89.

Isplata plaće će se izvršiti najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 90.

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

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora isplaćivat će se u skladu s sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i poslodavca.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

5.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta svog prebivališta (ili boravišta) do svojega mjesta rada (sjedište poslodavca, Pumpna stanica Fonte Gaj, radionaskladište Brdo, UPOV Labin) sa ograničenjem udaljenosti od najviše 30 km u jednom smjeru, odnosno najviše 60 km u oba smjera i to u visini 1,95 kn po kilometru.

Članak 92.

Prebivalište radnika je ono koje mu je naznačeno na osobnoj iskaznici, dok svoje boravište radnik dokazuje odgovarajućom potvrdom izdanom od strane MUP-a.

Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se s isplatom plaće.

5.2. Dnevnica za službeni put

Članak 93.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Članak 94.

Dnevnica za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za korisnike državnog proračuna.

Članak 95.

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

Kada je radnik po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na naknadu prijevoznih troškova, naknadu za iznos hotelskog računa za noćenje u hotelu s najviše četiri zvjezdice i dnevnicu. Troškovi noćenja utvrđuju se i obračunavaju prema stvarnom iznosu troškova uz predočenje računa. U slučaju da službeni put na udaljenosti dužoj od 30 km traje 8 sati, radnik nema pravo na dnevnicu već se to radno vrijeme računa kao redovno. U slučaju da radnik provede na službenom putu više od 8 do 12 sati pripada mu 50% dnevnice, a više od 12 sati puni iznos dnevnice.

Dnevnica za službeni put u inozemstvu isplaćuje se pod uvjetima i u visini propisanoj za tijela državne uprave.

Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je dužan sačiniti obračun i izvještaj, te predati ga ovlaštenoj osobi poslodavca najkasnije trećeg dana po povratka sa putovanja.

Putnom obračunu moraju biti priloženi svi dokazi o učinjenim troškovima puta i račun o usluzi smještaja.

5.3. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 96.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila, u visini od 2,00 kn po prijeđenom kilometru, odnosno u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao zasebno.

5.4. Otpremnina

Članak 97.

Radnik, koji je utvrđen kolektivnim viškom i kojem je prestao radni odnos, ima pravo na otpremninu najmanje u visini jedne bruto prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu rada kod poslodavca. Otpremninu je poslodavac dužan isplatiti s posljednjom plaćom, odnosno najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 98.

Kad radnik stekne uvjete i ostvari pravo na mirovinu pripada mu pravo na osnovnu otpremninu u visini od 8.000,00 kn, odnosno u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pored toga, sukladno vremenu provedenom kod poslodavca od kojeg odlazi u mirovinu pripada mu i dodatna otpremnina:

- do 10 godina provedenih u Društvu - u visini od 2,5 prosječno mjesečno isplaćene plaće po radniku poslodavca u prethodnom tromjesečju, odnosno u visini od 2,5 prosječne mjesečne plaće radnika u prethodnom tromjesečju, ako je to za njega povoljnije
- od 10-20 godina provedenih u Društvu - u visini od 4,5 prosječno mjesečno isplaćene plaće po radniku poslodavca u prethodnom tromjesečju, odnosno u visini od 4,5 prosječne mjesečne plaće radnika u prethodnom tromjesečju, ako je to za njega povoljnije
- 20-30 godina provedenih u Društvu - u visini od 6 prosječno mjesečno isplaćenih plaća po radniku poslodavca u prethodnom tromjesečju, odnosno u visini od 6 prosječnih mjesečnih plaća radnika u prethodnom tromjesečju, ako je to za njega povoljnije
- preko 30 godina provedenih u Društvu - u visini od 8 prosječno mjesečno isplaćenih plaća po radniku poslodavca u prethodnom tromjesečju, odnosno u visini od 8 prosječnih mjesečnih plaća radnika u prethodnom tromjesečju, ako je to za njega povoljnije.

Iznos otpremnine iz stavka 1. isplatiti će se radniku najkasnije u mjesecu koji prethodi odlasku u mirovinu.

Pripadajući iznos otpremnine iz stavka 2. isplatiti će se radniku na osnovu njegove izjave o odlasku u mirovinu, koncem godine, koja prethodi godini odlaska u mirovinu. U tom slučaju osnovica za isplatu pripadajuće otpremnine utvrditi će se na osnovu raspoloživih podataka u tromjesečju koje prethodi isplati otpremnine.

Pravo na otpremninu sukladno člancima 97. i 98. ovog Kolektivnog ugovora ima radnik prema navršenom stažu kod povezanog poslodavca.

5.5. Jubilarne nagrade

Članak 99.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž navršen kod istog poslodavca ili povezanog poslodavca u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak za:

- 10 godina radnog staža	1.500,00 kn
- 15 godina radnog staža	2.000,00 kn
- 20 godina radnog staža	2.500,00 kn
- 25 godina radnog staža	3.000,00 kn
- 30 godina radnog staža	3.500,00 kn
- 35 godina radnog staža	4.000,00 kn
- 40 godina radnog staža	5.000,00 kn

Jubilarna nagrada isplaćuje se u prvom slijedećem mjesecu nakon kojeg je radnik stekao uvjete za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

5.6. Solidarna pomoć

Članak 100.

Radnik ili njegova obitelj ostvaruje pravo na solidarnu potporu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika – 7.500,00 kn
- smrti člana uže obitelji (supružnika, djece, pastorčadi, usvojene djece, roditelja, usvojitelja, staratelja, braće i sestre koji žive u zajedničkom domaćinstvu) – 3.000,00 kn

Prema financijskim mogućnostima, isplatiti će se solidarna pomoć jedanput godišnje u slijedećim slučajevima

- nastanka invalidnosti radnika – godišnje - 2.500,00 kn
- bolovanja radnika duže od 90 dana - 2.500,00 kn

Radnik ostvaruje pravo na solidarnu potporu:

- potpore za novorođenu djecu - 5.000,00 kn

Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć radniku radi otklanjanja posljedica elementarne nepogode na objektu stanovanja u iznosu od 2.500,00 kn.

Preventivni sistematski pregled

Članak 100 a

Poslodavac će na svoj trošak organizirati preventivni sistematski pregled za sve radnike, sukladno terminu koji će poslodavac dogovoriti sa ovlaštenom zdravstvenom ustanovom, a radnici su dužni se na takav pregled odazvati.

5.7. Naknada za medicinsko-programirani i preventivni odmor i liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima

Članak 101.

Medicinsko-programirani i preventivni odmor i liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima u smislu ovog Kolektivnog ugovora za koje se radniku može odobriti naknada, smatra se odmor, oporavak, rehabilitacija ili liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima u Republici Hrvatskoj pod ovim kumulativnim uvjetima:

- 1) da radnika u toplice ili slično lječilište upućuje nadležni liječnik, odnosno nadležna specijalistička služba odgovarajuće zdravstvene ustanove ili izda preporuka o neophodnosti takvog liječenja radnika za održavanje ili rehabilitaciju zdravstvene sposobnosti radnika,
- 2) da toplice odnosno lječilište koristi u dane godišnjeg odmora, slobodne dane uslijed preraspodjele radnog vremena, u dane bolovanja i rodiljnog dopusta.

Odobrenje naknade za svaki pojedini slučaj korištenja toplica radi oporavka, odmora, rehabilitacije ili liječenja radnika, na pismeni zahtjev zainteresiranog radnika i uz dokaze o ispunjavanju uvjeta iz prethodnog stavka, donosi direktor u skladu sa financijskim mogućnostima.

Članak 102.

Radniku se priznaje pravo na 50% troškova liječenja u toplicama ili lječilištu na temelju ispostavljenog računa i to najviše u trajanju do 10 (deset) dana neprekidno za zdravstvene usluge, smještaj i prehranu odnosno samo za zdravstvene usluge ako radnik može dnevno putovati.

Članak 103.

Za slučaj da Društvo nije u mogućnosti odobriti svim radnicima koji su podnijeli zahtjeve, maksimalnu naknadu iz članka 101. ovog Kolektivnog ugovora za korištenje toplica u tekućoj godini, direktor će prijavljenim radnicima odobravati naknadu za korištenje toplica prema slijedećim kriterijima prava prvenstva:

- 1) radnik koji ima preko trideset godina staža osiguranja ili preko dvadeset godina radnog staža u Društvu
- 2) radnik koji u prethodne dvije godine nije koristio naknadu za liječenje u toplicama
- 3) radnik koji ima preko dvadeset godina staža osiguranja ili preko deset godina radnog staža u Društvu
- 4) radnik koji u prethodnoj kalendarskoj godini nije koristio naknadu za liječenje u toplicama.

Članak 104.

Izuzetno od prethodnog članka ovog Kolektivnog ugovora, prednost ispred svih prijavljenih kandidata za odobrenje naknade za liječenje u toplicama u trajanju 10 (deset) dana ima radnik koji je invalid s preko 30% umanjene radne sposobnosti, radnik koji je doživio nesreću na radu u Društvu zbog koje je postao privremeno nesposoban za rad, kao i radnik kojemu je nakon dužeg bolničkog liječenja, prema mišljenju nadležne zdravstvene specijalističke službe, ili ovlaštenog liječnika, liječenje radi rehabilitacije u toplicama neophodno potrebno ili preporučljivo.

Članak 105.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova za korištenje, radi liječenja odnosno rehabilitacije onih toplica koje preporuči nadležna zdravstvena služba odnosno liječnik.

Ako radnik iz stavka 1. ovog članka koristi toplice koje se nalaze na teritoriju Republike Hrvatske, ali izvan područja Općina i Gradova na kojima djeluje Društvo, visina te naknade ne može iznositi više nego bi iznosila cijena koštanja za korištenje medicinskih usluga, prehrane, smještaja u jednodnokrevetnoj sobi hotela "s tri zvjezdice" u lječilištu "Istarske toplice" Sv. Stjepan.

5.8. Poklon djetetu radnika

Članak 106.

Poslodavac će jednom godišnje osigurati poklon djetetu radnika do 15 godina starosti u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

5.9. Nagrade učenicima i studentima

Članak 107.

Učenicima na obveznoj praksi pripada za vrijeme prakse nagrada u visini od 50,00 kn po danu, a studentima 70,00 kn neto po danu provedenom na praksi odnosno sukladno važećim propisima.

5.10. Prigodna godišnja nagrada

Članak 108.

Prigodom Uskršnjih i Božićnih blagdana, unutar tekuće godine poslodavac će isplatiti radnicima prigodnu godišnju nagradu u visini od 1.500,00 kn odnosno polovinu neoporezivog dijela prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu iznos iz članka 108. st.1 isplatiti će im se u razmjernom dijelu.

5.11. Dar u naravi

Članak 109.

Poslodavac će radnicima godišnje isplatiti dar u naravi u maksimalno neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak temeljem Sporazuma Poslodavca i Sindikata.

VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 110.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu.

Na izumu kojeg radnik ostvari van rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nagrada za izum i primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 111.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osim, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 112.

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

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

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 113.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 114.

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 115.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 116.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 117.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 118.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 119.

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

Članak 120.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 121.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 122.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozlijede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

4. Otkazni rok

Članak 123.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina,

Otkazni rok iz st. 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u st. 1. i 2. ovog članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovog članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 124.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca iz st. 1. ovog članka, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok iz čl. 132. st. 1. ovog Kolektivnog ugovora teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

6. Kolektivni višak radnika

Članak 125.

Ukoliko poslodavac utvrdi da bi u razdoblju od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom, savjetovati se sa Radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Poslodavac je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja iz st. 1. ovog članka, Radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke u skladu s čl. 127. st.3. Zakona. Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i

obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz st. 1 ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz čl. 127.st.3. Zakona, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća ako mu je ono dostavljeno.

Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz st. 3. ovog članka.

Članak 126.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 125. st.3. ovog ugovora nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Pri tome posebna pažnja obratit će se slijedećim kategorijama radnika:

- samohrane majke, majke s djetetom do navršene petnaeste godine života, roditelji ili usvojitelji sa troje ili više djece,
- radnici kojima nedostaje pet (5) godina radnog staža do odlaska u mirovinu,
- radnici kojima je utvrđeno postojanje invalidnosti

7. Otpremnina

Članak 127.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina će se radniku isplatiti najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Članak 128.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz st. 1. ovog članka ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

8. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 129.

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 u skladu s čl. 37. Zakona.

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.

9. Solidarnost

Članak 130.

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.

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.

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

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

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.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz dijelomični 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 tog 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.

Radnik iz stavka 1. ovog članka primjenom načela solidarnosti zadržava osnovnu plaću prijašnjih poslova ako je za njega povoljnije ukoliko financijske mogućnosti poslodavca to omogućavaju.

X OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 131.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi uprava - direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika direktor će se na način i uz uvjete propisane zakonom obavijestiti, savjetovati odnosno zatražiti suglasnost Radničkog vijeća.

Članak 132.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz st. 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 133.

Određbe iz članka 132. ovog ugovora ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 134.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 135.

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

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

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

Članak 136.

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

Članak 137.

Poslodavac je dužan u roku osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz st. 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XI NAKNADE ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 138.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 139.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 140.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla, bez odobrenja Poslodavca;
- nesavjesno i/ili nemarno postupanje radnika prema radnom mjestu i sredstvima koja koristi za rad;
- korištenje sredstava za rad za osobne potrebe, bez odobrenja Poslodavca; neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza;
- nepoštivanje radnih obveza.

Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa, poslodavac će radnika pismeno upozoriti na kršenje obveza iz radnog odnosa, uz navođenje da ponavljanje kršenja obveza iz radnog odnosa može biti razlog otkazivanja ugovora o radu.

Pod osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac radniku može uručiti izvanredni otkaz, smatraju se primjerice:

- davanje netočnih podataka o vlastitim znanjima i vještinama s ciljem zasnivanja radnog odnosa;
- nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti;
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice;
- odbijanje izvršenja zadaće ako za to ne postoje opravdani razlozi; odavanje službene ili druge tajne;
- obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta bez prethodnog odobrenja Poslodavca;
- zloupotreba korištenja bolovanja,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava u radnom odnosu;
- nedolično ponašanje koja nanosi štetu ugledu Poslodavca;
- neopravdan izostanak s posla;
- neočitavanjem stanja na brojilu vodomjera ,
- konzumiranje alkohola ili droga na radnom mjestu;
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili droga;
- ponašanje radi kojega je radnik dva puta opomenut zbog lakših povreda radnih obveza; tučnjava i slični oblici nedoličnog ponašanja na radnom mjestu;
- nepoštivanje normativa rada, predviđenog vremena i dinamike rada (prije svega neizvršavanje radnih zadataka u prosječnom predviđenom vremenu);
- otuđenje imovine Poslodavca.

Članak 141.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 100,00 - 500,00 kn ako je uzrokovana:

1. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem radnog mjesta prije kraja radnog vremena,
2. neopravdanim izostankom s rada,
3. prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
5. pogrešnim očitavanjem stanja na brojilu vodomjera potrošača ili neočitavanjem stanja,
6. tučnjavom ili svađom radnika u vrijeme rada,
7. ponašanjem radnika kojim se nanosi šteta ugledu poslodavca.

Članak 142.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz čl. 141. veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 143.

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

Članak 144.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 145.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz st. 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 146.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 147.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 148.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 12 mjeseci od dana isplaćene naknade.

XII IZOBRAZBA RADNIKA

Članak 149.

Radnik ima pravo i obvezu školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja s obzirom na interese i potrebe Društva i u skladu sa svojim mogućnostima.

Međusobna prava i obveze između radnika i Društva, u svezi sa školovanjem, uređuju se posebnim ugovorom.

XIII DJELOVANJE, UVJETI RADA I PRAVA SINDIKATA

Članak 150.

Sindikata djeluje kod poslodavca na način utvrđen Statutom Samostalnog sindikata radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske.

Članak 151.

Poslodavac je obvezan Sindikalnoj podružnici osigurati i dostavljati informacije koje su bitne za radni, gospodarski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac je dužan informacije o planovima Društva i prijedlozima akata, polugodišnji i godišnji financijski izvještaj o poslovanju i druge akte podnositi radničkom vijeću sukladno Zakonu o radu.

Članak 152.

Poslodavac je dužan Sindikatu osigurati slijedeće uvjete za rad:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanka
- stručne, tehničke i administrativne usluge
- obračun i naplatu sindikalne članarine
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i distribucije sindikalnog materijala (bilten, novina, korištenje oglasnih ploča)
- slobodno komuniciranje sa članstvom s time da ne ometa djelatnost Poslodavca

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova Sindikata kod Poslodavca, na način da za svakog člana Sindikata ima pravo na 3 sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u prethodnom stavku ovog članka Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 5 dana godišnje zbog pohađanja seminara, sindikalnih sastanaka i sl., a za članove viših tijela sindikata 7 dana.

Članak 153.

Sindikata je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu.

Članak 154.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata i Radničkog vijeća u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

U roku od osam (8) dana poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat i Radničko vijeće o zauzetim stavovima glede podnijetih akcija iz stavka 1. ovog članka.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika i Radničko vijeće na njihov zahtjev i s njima razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i ostvarivanja radnih, gospodarskih i socijalnih prava radnika.

XIV PRAVNI POLOŽAJ RUKOVODITELJA SLUŽBI

Članak 155.

Menagment tim direktora čine rukovoditelji pojedinih službi.

Direktor samostalno izabire svoj tim i zaključuje ugovor o radu s pojedinim rukovoditeljima službi kojim se utvrđuju njihova prava, obveze i odgovornosti.

Rukovoditelji pojedinih službi smatraju se punomoćnicima po zaposlenju te su, u granicama poslova i radnih zadataka koje obavljaju, ovlašteni poduzimati pravne radnje i potpisivati dokumente.

Članak 156.

Kod sklapanja Ugovora o radu s menagmentom poduzeća, direktor mora štititi interese Društva, posebno u pogledu trajanja rasporeda na radno mjesto tih osoba te u pogledu njihove plaće koja ni u kom obliku ne može prelaziti mjesečna i ukupna primanja direktora.

Članak 157.

Ako prava, obveze i odgovornosti direktora i rukovoditelja službi nisu uređena zakonom, Društvenim ugovorom, općim aktom ili ugovorom o radu, na njih se primjenjuju odredbe ovog kolektivnog ugovora u skladu s prirodom prava, obveza i odgovornosti tih osoba.

XV PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Izmjene i dopune kolektivnog ugovora

Članak 158.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora. Postupak izmjena ili dopuna pokreće se u pisanom obliku. Druga ugovorna strana ima obvezu očitovati se na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 dana.

Ako druga strana ne prihvati prijedlog, slijedi postupak mirenja sukladno Zakonu.

2. Otkazivanje Kolektivnog ugovora

Članak 159.

Svaka ugovorna strana može u pisanom obliku otkazati primjenu pojedinih odredbi ovog Kolektivnog ugovora ako je prethodno bezuspješno predložila njegove izmjene i dopune.

Otkazni rok se utvrđuje na 60 dana.
Izuzetno od odredbi st. 1 i 2. ovog članka, u slučaju otkazivanja cijelog Kolektivnog ugovora, otkaz se ne može dati prije isteka jedne godine od početka njegove primjene, uz otkazni rok od tri mjeseca

XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 160.

Ugovorne strane su dužne najmanje dva puta godišnje raspraviti provedbu ovog Kolektivnog ugovora kao i njegove učinke.

Članak 161.

Ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju za tumačenje odredaba ovog Ugovora i praćenje njegove primjene u roku od 30 dana od dana potpisa ovog ugovora.

Zajednička komisija ima četiri člana, od kojih po dva imenuje svaka ugovorna strana. U slučaju spora oko tumačenja pojedinih odredbi ovog ugovora, članovi zajedničke komisije sporazumno će izabrati petog člana, koji je ujedno stručan za pitanja koja su se pokazala spornima.

Članak 162.

Ovlašteni predstavnici ugovornih strana potpisuju ovaj Kolektivni ugovor.
Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na razdoblje od četiri (4) godine a stupa na snagu i primjenjuje se od 01.04.2022. godine.

Pregovore o obnovi ovog ugovora strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 163.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, u razdoblju od 6 mjeseci od isteka roka na koji je bio sklopljen Kolektivni ugovor, odnosno 6 mjeseci od isteka otkaznog roka.

Članak 164.

Osnovica za obračun osnovne plaće iz članka 73. i dodatak na plaću iz članka 80. Kolektivnog ugovora usklađivat će se početkom godine s porastom potrošačkih cijena u protekloj godini, u skladu s financijskim mogućnostima i na temelju pisanog sporazuma Poslodavca i Sindikata.

Ukoliko financijsko stanje dozvoljava, moguće je povećanje osnovice za obračun osnovne plaće iz članka 73. i dodatka na plaću iz članka 80. Kolektivnog ugovora, većem od postotka porasta potrošačkih cijena u protekloj godini na temelju pisanog sporazuma Poslodavca i Sindikata.

Članak 165.

Ovaj Kolektivni ugovor sačinjen je u šest (6) istovjetnih primjeraka, od kojih dva (2) zadržava svaka ugovorna strana, a dva (2) se dostavljaju nadležnom državnom tijelu.

Kolektivni ugovor objavljuje se na način propisan Pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Broj: 17-26/2022.

Labin, 31.03.2022.

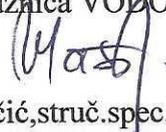
Za poslodavca VODOVOD LABIN
d.o.o. LABIN



Alen Golja, struč.spec.oec.

VODOVOD LABIN
d.o.o.
LABIN

Za Sindikat radnika u komunalnim
i srodnim djelatnostima Hrvatske
Sindikalna podružnica VODOVOD LABIN



Bruna Vlašić Jakovčić, struč.spec.inf., mag.posl.ved



TARIFNI PRILOG KOLEKTIVNOM UGOVORU

Radno mjesto	Koeficijent složenosti poslova i radnih zadataka	DODATAK NA PLAĆU %				
		za rad u nepovoljnim klimatskim uvjetima	za rad u vodi, vlazi	za rad u pojačanoj buci	za rad koji zahtjeva posebna fizička naprezanja	za rad sa opasnim tvarima
1	2	3	4	5	6	7
Voditelj kontrolinga	3,00					
URED UPRAVE						
Rukovoditelj ureda Uprave i pravnih poslova	3,00					
Administrator ureda Uprave i ljudskih potencijala	1,71					
Vodni redar	2,50					
Stručnjak zaštite na radu	1,98					
Koordinator zaštite na radu	2,00					
Čistač	1,20					
URED ZA PROVEDBU EU PROJEKATA						
Voditelj ureda za provedbu EU projekata	3,30					
Suradnik na provedbi EU projekata	2,85					
Administrator - suradnik na EU projektu	2,00					

Radno mjesto	Koeficijent složenosti poslova i radnih zadataka	DODATAK NA PLAĆU U %				
		za rad u nepovoljnim klimatskim uvjetima	za rad u vodi, vlazi	za rad u pojačanoj buci	za rad koji zahtjeva posebna fizička naprezanja	za rad sa opasnim tvarima
1	2	3	4	5	6	7
SLUŽBA NABAVE						
Rukovoditelj službe Nabave	3,00					
Referent nabave i skladišnog poslovanja	2,17					
Referent strojnog voznog parka	2,00					
SEKTOR FINACIJE I RAČUNOVODSTVA						
Rukovoditelj sektora Financija i računovodstva	3,00					
knjigovođa I	2,11					
Knjigovođa II	1,61					
Referent naplate potraživanja	2,11					
Referent obračuna plaća i likvidator	1,83					
Blagajnik i materijalni knjigovođa	1,73					
TEHNIČKI SEKTOR						

Rukovoditelj tehničkog sektora	3,30							
PC VODOOPSKRBA								
Rukovoditelj PC Vodoopskrbe	3,00							2
Poslovođa vodoopskrbe	2,30	1			2			2
Električar I pumpnih postrojenja	1,93	1			2			2
Električar II pumpnih postrojenja	1,64	1			2			2

DODATAK NA PLAĆU %								
Radno mjesto	Koeficijent složenosti poslova i radnih zadataka	za rad u nepovoljnim klimatskim uvjetima	za rad u vodi, vlazi	za rad u pojačanoj buci	za rad koji zahtjeva posebna fizička naprezanja	za rad sa opasnim tvarima		
1	2	3	4	5	6	7		
Mehaničar pumpnih postrojenja	1,93	1		2		2		
Rukovalac pumpi	1,75			3		2		
Istraživač gubitaka	1,83	3						
PC ODVODNJA								
Rukovoditelj PC Odvodnja	3,00							
Voditelj uređaja za pročišćavanje otpadnih voda i laboratorija	2,50							2
Vozač specijalnog vozila	1,70	3						3

Radnik na dehidraciji mulja	1,66	2				3
Mehaničar na održavanju	1,67	3				2
Električar na održavanju	1,67	3				2
Laborant	1,90					5
Radnik na održavanju sustava odvodnje	1,67	2				3
Radnik na čišćenju kanalizacije	1,39	4			3	6

Radno mjesto	Koefficient složenosti poslova i radnih zadataka	DODATAK NA PLAĆU U %				
		za rad u nepovoljnim klimatskim uvjetima	za rad u vodi, vlazi	za rad u pojačanoj buci	za rad koji zahtjeva posebna fizička naprezanja	za rad sa opasnim tvarima
1	2	3	4	5	6	7
SEKTOR ODRŽAVANJA I RAZVOJA						
Rukovoditelj sektora Održavanja i razvoja	3,00					
Voditelj projekta održavanja i razvoja	2,85					
Inženjer održavanja i razvoja I	2,67					

Inženjer održavanja i razvoja II	2,40						
Tehničar održavanja i razvoja	2,03						
OJ ODRŽAVANJE							
Voditelj OJ Održavanja	2,50						
Poslovođa održavanja	2,30	3					
Predradnik održavanja	2,00	4	1			2	
Radnik na održavanju vodovodne mreže I	1,71	4	1			2	
Radnik na održavanju vodovodne mreže II	1,60	4	1			2	
Radnik na održavanju vodovodne mreže III	1,46	4	1			4	
Mehaničar-varilac-bravar	1,76	1				1	3
Strojar na rovokopaču	1,70	4				1	
Zidar	1,60	4	1				
Predradnik baždarnice	2,00						
Radnik u baždarnici	1,76		1				
Pomoćni radnik u baždarnici	1,17		2				

		DODATAK NA PLAĆU U %				
Radno mjesto	Koeficijent složenosti poslova i radnih zadataka	za rad u nepovoljnim klimatskim uvjetima	za rad u vodi, vlazi	za rad u pojačanoj buci	za rad koji zahtjeva posebna fizička naprezanja	za rad sa opasnim tvarima
1	2	3	4	5	6	7
SEKTOR KVALITETE I ODNOSA S KORISNICIMA						
Rukovoditelj Sektora kvalitete i odnosa s korisnicima	3,00					
Specijalist za sustave upravljanja kvalitetom	2,41					
OJ POTROŠAČKI ODJEL						
koordinator potrošačkog odijela	2,25					
referent potrošačkog odijela	1,61					
OJ LABORATORIJ						
Voditelj laboratorija	2,50					6
Inženjer-analitičar	2,41					3
Uzimateelj uzoraka	1,71					2
Laboratorijski tehničar	1,77					6
Laborant- kontrolor tehnološkog procesa	1,89					3