

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE RIJEKA PLUS d.o.o. RIJEKA

Rijeka, veljača 2020. godine

Rijeka plus d. o. o. Rijeka (u dalnjem tekstu: Poslodavac), kojeg zastupa Direktor Željko Smojver

i

Sindikat primorsko-goranskih komunalaca, Sindikalna podružnica Rijeka plus d.o.o. Rijeka (u dalnjem tekstu: Sindikat) kojeg zastupa sindikalni povjerenik Nenad Ristić, te

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica Rijeka plus d. o. o. (u dalnjem tekstu: Sindikat) kojeg zastupa sindikalni predstavnik dr. sc. Robert Maršanić

zaključili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE RIJEKA PLUS D. O. O. Rijeka

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u dalnjem tekstu: Ugovor) na razini Poslodavca utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

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

Odredbe ovog Ugovora kojima su regulirana prava i obveze ostvariva po osnovi bračne i izvanbračne zajednice radnika na identičan način se primjenjuju i u odnosu na životne partnera, odnosno neformalne životne partnera radnika, prema definiciji iz Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

Članak 2.

Odredbama ovog Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora na ugovorne se strane primjenjuju neposredno, osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada radnika nisu drugim propisom ili općim aktom uređena na povoljniji način.

Ako se zakonom ili podzakonskim propisom utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od prava utvrđenih ovim Ugovorom primjenjivat će se neposredno povoljnija prava.

Članak 4.

Na zasnivanje i prestanak radnog odnosa te prava i obveza iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Pravilnika o radu.

II. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

1. Radno vrijeme

Članak 5.

Puno radno vrijeme radnika je 40 (četrdeset) sati tjedno.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

2. Rad u smjenama

Članak 6.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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

3. Raspored radnog vremena

Članak 7.

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 radno 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 radnikom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

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

Ako prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom tog radnika.

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

Razdoblja godišnjeg odmora i privremen sprječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 8.

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 kreće 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.

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

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

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

5. Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 9.

Maloljetnik ne sije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

6. Prekovremeni rad

Članak 10.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

7. Pripravnost

Članak 11.

Pripravnost je stanje spremnosti radnika da izvan radnog vremena bude na raspolaganju Poslodavcu.

Pripravnost podrazumijeva obvezu radnika:

-da se na poziv ovlaštenog radnika, neodložno javi radi organiziranja intervencije u svrhu otklanjanja nesukladnosti ili saniranja oštećenja i osobno izvrši sve poslove za koje ima stručna znanja i sposobnosti,

-da se na poziv neposrednog rukovoditelja ili ovlaštene osobe nadležne institucije odnosno ovlaštene osobe u pravnoj osobi, čija nadležnost proizlazi iz ugovornog odnosa, neodložno javi radi organiziranja intervencije u svrhu premještanja nepropisno parkiranog ili zaustavljenog vozila.

Pripravnost ne isključuje prekovremeni rad.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za pripravnost određuje se Ugovorom o radu i/ili Kolektivnim Ugovorom.

Visina naknade za pripravnost utvrđena je u članku 32. ovog Kolektivnog ugovora.

Odluku o radu u režimu pripravnosti donosi direktor Društva, u pisanim obliku.

Odluka o pripravnosti mora sadržavati ime i prezime radnika, poslove i radne zadatke, koje radnik obavlja temeljem sklopljenog ugovora o radu, kao i vrijeme trajanja pripravnosti.

8. Noćni rad

Članak 12.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

9. Stanka

Članak 13.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na dnevni odmor (stanku) od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Iznimno, na poslovima u prometu – mobilni radnici, imaju pravo na odmor (stanku) sukladno Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu.

Vrijeme stranke određuje Poslodavac u skladu s potrebama posla.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se pravo na stanku osigurati višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju odnosno skraćenjem dnevnog radnog vremena.

10. Dnevni i tjedni odmor

Članak 14.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribaja dnevni odmor od dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor se koristi u pravilu nedjeljom, odnosno subotom i nedjeljom.

Iznimno, radnici koji zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 2. ovoga članka, imaju pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribaja dnevni odmor od dvanaest sati neprekidno.

U slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja, radnik će po nalogu Poslodavca koristiti dnevni odmor najmanje osam sati neprekidno, odnosno tjedni odmor od najmanje dvadeset sati neprekidno.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor u trajanju iz st. 2. ovog članka, odnosno dnevni ili tjedni odmor iz st. 5. ovog članka, koristit će zamjenski dnevni ili tjedni odmor po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odnosno tjedni odmor.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena mobilnih radnika izrađuje se sukladno odredbama Zakona o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu.

11. Godišnji odmor

Članak 15.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnih i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Godišnji odmor, odnosno razmjerni dio godišnjeg odmora, utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Na dužinu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radniku se dodaju radni dani iz čl. 16. ovog Kolektivnog ugovora, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prijeći 30 radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se ono može uskratiti.

Članak 16.

Na dužinu godišnjeg odmora iz članka 15. ovog Ugovora dodaju se radni dani prema sljedećim kriterijima:

a) Radni staž

- za svakih navršenih 5 godina radnog staža 1 radni dan

b) Složenost poslova radnog mesta

- poslovi VII stupnja stručne spreme (VSS)	4 radna dana
- poslovi VI stupnja stručne spreme (VŠS)	3 radna dana
- poslovi IV stupnja stručne spreme (SSS, KV)	2 radna dana
- poslovi ostalih radnih mesta	1 radni dan

c) Socijalni uvjeti

- samohrani roditelj djeteta do 10 godina starosti	2 radna dana
- roditelj teže hendikepiranog djeteta	2 radna dana
- roditelj s dvoje ili više djece do 10 godina starosti	2 radna dana
- invalid	2 radna dana

Članak 17.

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

Radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Članak 18.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 17. ovog Ugovora, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz čl. 15. ovog Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 19.

Iznimno od članka 15. ovog Ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu, ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Članak 20.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac donošenjem Plana korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Temeljem Plana korištenja godišnjeg odmora, svakom pojedinom radniku izdaje se Rješenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja istog.

U slučaju odstupanja u korištenju godišnjeg odmora od utvrđenog Plana korištenja godišnjih odmora, zahtjev za korištenje godišnjeg odmora mora biti odobren od strane neposrednog rukovoditelja.

Godišnji odmor u pravilu se planira i koristi u 2 (dva) dijela, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore u skladu sa organizacijom rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Izdavanjem rješenja za godišnji odmor radnik stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora i isplatu regresa za godišnji odmor.

Članak 21.

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

Preostali dio godišnjeg odmora mora iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Tri dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji s tim da o istom mora obavijestiti neposredno neodređenog dva dana ranije.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 22.

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 rodiljni, 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 sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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 sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 23.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgovarajućih službenih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi Poslodavac.

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

Članak 24.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovi iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

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

12. Dopust uz naknadu plaće

Članak 25.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenja braka
- rođenja djeteta

5 radnih dana
5 radnih dana

- smrti supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, roditelja supružnika	3 radna dana
- selidbe	3 radna dana
- teške bolesti djeteta i roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama	3 radna dana
- sindikalni povjerenik ili od njega ovlaštena osoba na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
- proglašenje elementarne nepogode	3 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o ukupnom broju dana koje je tijekom godine koristio po navedenim osnovama.

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

Odluku o plaćenom dopustu donosi direktor, na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi i traženi broj dana plaćenog dopusta.

Članak 26.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje od strane Poslodavca ostvaruje pravo na plaćeni dopust, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik, dobrovoljni davatelj krvi/plazme, ostvaruje pravo na 2 (dva) uzastopna slobodna radna dana za svako darivanje krvi/plazme sukladno radnim obvezama, ali ne više od 8 (osam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 27.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 25. stavka 1. ovoga Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

III. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI

1. Plaće

Članak 28.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodataka na plaću.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojima radnik radi čini umnožak koeficijenta složnosti radnog mjesta, vrijednosti boda i broja sati tekućeg mjeseca.

Koeficijent složenosti pojedinog radnog mjesta i vrijednost boda utvrđuje Poslodavac.

Članak 29.

Najniža plaća za puno radno vrijeme za najjednostavnije poslove ne može biti manja od one određene Uredbom Vlade RH.

2. Dodatak na radni staž

Članak 30.

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

Dodatak iz prethodnog stavka ovog članka, izračunava se tako da se osnovna plaća iz čl. 28. st. 2. ovog Ugovora, uvećana za ostale dodatke na plaću, pomnoži sa 0,5 za svaku navršenu godinu radnog staža.

3. (De)stimulativni dio plaće

Članak 31.

Stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće utvrđuje se na temelju odluke Poslodavca.

Stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće pojedinog radnika može iznositi od -10% do +20% na osnovnu plaću iz redovnog rada.

Poslodavac je dužan, na zahtjev radnika, radniku dati pisani odluku o umanjenju osnovne plaće.

Radnik nezadovoljan odlukom o umanjenju osnovne plaće može u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka odluke, uložiti prigovor na istu.

Kriterij za dodjeljivanje stimulacije/destimulacije-utvrđuje se odlukom Poslodavca.

4. Ostali dodaci na plaću

Članak 32.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

- otežane uvjete rada utvrđene Odlukom poslodavca do 15%
- za rad na dane praznika, blagdane i neradne dane koji su određeni Zakonom 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad u drugoj smjeni (date odrđene u drugoj smjeni) 10%
- za posebna specijalistička znanja koje je radnik stekao tijekom svog rada (prema kriterijima utvrđenim odlukom Poslodavca) do 6%
- pripravnost 15% od prosječne bruto plaće Poslodavca u protekloj godini.

Ako radnika pripadaju dodaci po više osnova, ti se dodaci zbrajaju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane i to u omjeru 1:1.

Članak 33.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec najkasnije do 10. dana u tekućem mjesecu. Ako je taj dan neradni dan, plaća će se isplatiti prvi sljedeći radni dan.

Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno sa plaćom.

5. Naknada plaće

Članak 34.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenje godišnjeg odmora,
- za neiskorišteni godišnji odmor (u slučaju prestanka ugovora o radu),
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja funkcije vijećnika, odnosno zastupnika,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Ugovorom ili drugim propisom,

- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- kada radnik ne radi zbog vremenskih nepogoda (npr. kad uslijed snijega, poledice i sl. ne prometuju sredstva javnog prijevoza) uz prethodno priloženi dokaz javnog prijevoznika.

Članak 35.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i za ostale slučajeve iz čl. 34. radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesecne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). Tako izračunata plaća uvećava se za prosječnu ocjenu (stimulaciju) ostvarenu u prethodna 3 (tri) mjeseca.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora koja se određuje sukladno odredbi članka 82. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 36.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja od 1 do 8 dana pripada mu naknada u visini od 90%, a od 9 do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 85% od osnovice koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih 6 (šest) mjeseci.

Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu, pripada pravo na naknadu plaće sukladno odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Za vrijeme bolovanja dužeg od 42 (četrdesetdva) dana, osim bolovanja iz prethodnog stavka, radniku pripada naknada plaće u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju.

6. Ostali novčani i nenovčani primici

Članak 37.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Ispłata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno za mjesec u kojem radnik koristi godišnji odmor.

Visina regresa utvrđuje se u iznosu od 2.500,00 kuna neto.

Članak 38.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 16.000,00 kuna neto.

Članak 39.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad, ostvaren ili priznat kod Poslodavca i to za navršenih:

- 5 godina radnog staža	700,00 kn
- 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

Članak 40.

Radnik ima pravo na pomoć jedanput godišnje u sljedećim slučajevima:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u iznosu od 2.500,00 kn neto	
- potpore djeci na redovnom školovanja radnika stradalog ili poginulog branitelja u Domovinskom radu	u iznosu od 5.000,00 kn neto
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu (kada u Republici Hrvatskoj nema alternativnih lijekova), a prema preporuci nadležnog liječnika i to do visine računa, ali najviše do	5.000,00 kuna neto
- radi obavljanja prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda koji se ne mogu obaviti u Primorsko-goranskoj županiji (prema preporuci nadležnog liječnika) i to do visine računa, ali najviše do	5.000,00 kuna neto
- za štetu nastalu na nekretnini u kojoj radnik stanuje (uz uvjet da na navedenoj adresi ima prijavljeno prebivalište) u slučaju proglašene elementarne nepogode, ali najviše do	5.000,00 kuna neto

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć:

- prilikom nastanka prve invalidnosti radnika temeljem pravomočnog rješenja nadležnog tijela	u iznosu od 5.000,00 kn neto
- prilikom nastanka prve invalidnosti djece i supružnika radnika temeljem pravomočnog rješenja nadležnog tijela u iznosu od 2.000,00 kn neto	

Članak 41.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika, obitelj radnika ima pravo na pomoć u visini od 16.000,00 kn neto,
- u slučaju smrti supružnika ili djeteta radnika, radnik ima pravo na pomoć u visini od 16.000,00 kn neto,
- u slučaju smrti roditelja radnika, radnik ima pravo na pomoć u visini od 3.000,00 kn neto.

U slučaju smrti djeteta radnika, kada kod Poslodavca rade oba roditelja, oni zajedno dobivaju određeni iznos pomoći koji se dijeli međusobno na jednake dijelove.

U slučaju smrti roditelja radnika, kada kod Poslodavca radi više članova uže obitelji, osni svi zajedno dobivaju određeni iznos pomoći koji se dijeli međusobno na jednake dijelove.

Članak 42.

Radniku za rođenje djeteta pripada naknada u visini od 5.000,00 kn neto, a ista se isplaćuje najkasnije po isteku godine u kojoj je dijete rođeno.

U povodu blagdana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15. godine života u iznosu od 600,00 kn neto.

Naknada iz prethodnog stavka može biti dana radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona.

Članak 43.

Za božićne blagdane radnicima se može isplatiti naknada (božićnica).

Visinu naknade iz prethodnog stavka utvrđuje Poslodavac.

Božićnica se isplaćuje radnicima koji su na dan isplate božićnice u radnom odnosu kod Poslodavca.

Radnici koji su zasnovali radni odnos u godini za koju se isplaćuje božićnica imaju pravo na razmjerni dio božićnice (jednu dvanaestinu božićnice) za svaki navršeni mjesec rada kod Poslodavca.

Radniku se može za Uskrs dati dar čija protuvrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez uz uvjet da je u radnom odnosu najmanje 3 (tri) mjeseca prije isplate dara.

Dar za Uskrs se može dati radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona.

Članak 44.

Za službeno putovanje radniku pripada:

- naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevica u iznosu od 200,00 kn dnevno,
- troškovi noćenja sukladno odluci Poslodavca,
- ostali troškovi po odluci Poslodavca.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju svaka 24 (dvadesetičetiri) sata, kao i u trajanju od 12 (dvanaest) do 24 (dvadesetičetiri) sata radniku pripada puni iznos dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 (osam) do 12 (dvanaest) sati radniku pripada $\frac{1}{2}$ punog iznosa dnevnice.

Članak 45.

Iznos dnevica za službena putovanja u inozemstvo utvrđuje se prema propisima koji uređuju visinu dnevnice za korisnike državnog proračuna.

Dnevica se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

Članak 46.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice pri povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Članak 47.

Radniku kome je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe pripada naknada u visini najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Članak 48.

Odobrenja službenih putovanja radnicima, kao i odobrenja korištenja službenog vozila te korištenja privatnog vozila u službene svrhe izdaje odgovorna osoba Poslodavca.

IV. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 49.

Radnik s prebivalištem i mjestom stanovanja unutar I., II., III. i IV. zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesecne pokazne karte ili isplatom stvarnih troškova prijevoza za pojedinu zonu.

Radnik s prebivalištem i mjestom stanovanja izvan zona javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza, po vlastitom izboru, kako slijedi:

- isplata troškova u visini mjesecne karte međumjesnog javnog prijevoza (kuponska karta do 40 kupona za međumjesni prijevoz) ili
- pokazna karta za IV. zonu i financijska nadoknada od posljednje stanice IV. zone do mjesta prebivališta/stanovanja radnika.

Radnik ima pravo na financijsku nadoknadu iz prethodnog stavka ovog članka uz prethodno predočenje mjesecne karte ili potvrde prijevoznika o visini troškova prijevoza.

Radnik koji koristi kontinuirano službeni automobil radi potrebe posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Radnik koji nakon završetka ili početka rada nema prijevoznog sredstva u javnom prometu, niti mu je osiguran prijevoz od strane poslodavca, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila, u skladu s odlukom Poslodavca.

Svi radnici Društva dužni su Poslodavcu prijaviti svaku promjenu prebivališta, odnosno mesta stanovanja, kao i svaku promjenu cijene pokazne, odnosno putne karte.

Poslodavac zadržava pravo od radnika u svako doba zahtijevati izjavu o mjestu stanovanja te potvrdu o prebivalištu i cijeni mjesecne putne karte.

Pravo na naknadu troškova prijevoza za vrijeme odsutnosti radnika s rada, utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom.

V. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 50.

Radniku pripada naknada za ostvareni izum i predloženo tehničko unapređenje na radu ili u svezi s radom.

Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka.

VI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 51.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti obvezatno se u pisanim oblicima s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Članak 52.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 51. ovoga Ugovora, direktor Poslodavca dužan je prethodno razmotriti mišljenje Sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Članak 53.

Radnik kojem je prestao radni odnos zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini $\frac{1}{2}$ (jednopolovine) prosječne bruto mjesecne plaće isplaćene radniku 3 (tri) mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik stječe pod uvjetom da je bio u radnom odnosu neprekidno najmanje 2 (dvije) godine kod Poslodavca te da mu radni odnos ne prestaje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U radni staž radnika iz stavka 1. i st. 2. ovog članka uračunava se i staž priznat ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.

Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od iznosa utvrđenog Zakonom o radu.

Članak 54.

U slučaju da bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, poslodavac će se pravodobno i na način propisan Zakonom o radu savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom, koji je u ulozi radničkog vijeća radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Članak 55.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i zaposlenog radnika Poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Članak 56.

Radnik za čijim je radom prestala potreba (poslovno uvjetovani otkaz) ima, u roku do 6 (šest) mjeseci, pravo prvenstva kod primanja u radni odnos, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanje istih poslova.

VII. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 57.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

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

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 specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, društvo mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

Članak 58.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

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

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 59.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

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

VIII. INFORMIRANJE

Članak 60.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, osim prava iz članka 164. stavka 2. Zakona o radu na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 164. stavka 1. Zakona o radu.

Ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz članka 153. stavka 3. Zakona o radu, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti Poslodavca.

Ukoliko se ostvare uvjeti iz stavka 1. i 2. ovog članka Poslodavac je dužan najmanje svaka 3 (tri) mjeseca obavijestiti sindikalne povjerenike ili radničko vijeće o informacijama koje su bitne za gospodarski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,
- rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada,
- mjesečnom obračunu plaća radnika,
- broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme, te o drugim pitanjima u skladu sa Zakonom o radu,
- zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu.

IX. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 61.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Članak 62.

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

Članak 63.

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

Članak 64.

Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 65.

Kad sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 66.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata nije moguće:

- 1) otkazati ugovor o radu,
- 2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka ima najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog Poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu.

Članak 67.

U slučaju ostvarenja uvjeta iz članka 62. stavak 2. ovog ugovora ili u slučaju postojanja radničkog vijeća prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora navedenim dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, Poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 68.

Važnim odlukama iz članka 67., stavak 1. smatraju se osobito odluke o:

- 1) donošenju Pravilnika o radu,
- 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i na činu rada,
- 6) planu godišnjeg odmora,
- 7) rasporedu radnog vremena,
- 8) noćnom radu,
- 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- 10) kolektivnom višku radnika

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe Sindikata prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.

Članak 69.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od 8 (osam) dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegova zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika.

Članak 70.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:

- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,

- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Poslodavac mora članovima Radničkog vijeća osigurati potreban prostor, korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala, a isto prostor koristit će i Sindikat za potrebe svog rada.

Članak 71.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti natrag u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 72.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik zaštite na radu ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije za rad na siguran način te
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje.

X. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 73.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga Ugovora koje ne bi bilo moguće rješiti međusobnih pregovaranjem mora se provesti postupak mirenja.

Članak 74.

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

Članak 75.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

Članak 76.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

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

XI. ŠTRAJK

Članak 77.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeća.

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

Članak 78.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije 3 (tri) dana prije početka štrajka.

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

Članak 79.

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

Članak 80.

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

Članak 81.

Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a s ciljem omogućavanja obavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno-

održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije s onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

Članak 82.

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

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 83.

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

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Članak 86.

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

XII. SOCIJALNI MIR

Članak 87.

Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovoga Ugovora obvezuju se na socijalni mir.

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u drugoj sroдnoj djelatnosti.

XIII. TUMAČENJA I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 88.

Povjerenstvo za tumačenje i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora ima ukupno 6 (šest) članova sastavljenih od 3 (tri) člana – predstavnika Sindikata, sindikalnih podružnica te 3 (tri) člana predstavnika Poslodavca.

Predsjednika Povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka imenuju članovi između sebe.

Sve odluke Povjerenstva donose se apsolutnom većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 89.

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

Članak 90.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od 1. siječnja 2020. godine do 31. prosinca 2020. godine. Po njegovom isteku, produžuje se važnost na sve njegove odredbe do potpisivanja novog Ugovora, no ne duže od 1 (jedne) godine.

Iznimno od prethodnog stavka, odredbe o naknadi troškova prijevoza na posao i s posla utvrđene u čl.49. ovog Ugovora, primjenjuju se od 1. veljače 2020. godine.

Članak 91.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga, u protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Članak 92.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je 3 (tri) mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornih strani.

Članak 93.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 30 (trideset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 94.

Ukoliko dođe do izmjena utvrđenih posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koje se ne plaća porez na dohodak, primjenjivat će se iznosi utvrđeni tim izmjenama i dopunama ukoliko su oni povoljniji za radnika.

Članak 95.

Ovaj Ugovor zaključuje se u 6 (šest) istovjetnih primjeraka, za svaku ugovornu stranu po 2 (dva) primjerka.

U Rijeci, 24. veljače 2020. godine.



ZA SINDIKAT SSKH
Sindikalni predstavnik:
Dr. sc. Robert Maršanić



ZA POSLODAVCA
Direktor
Željko Smojver



