

SANITAT DUBROVNIK d.o.o. za komunalne djelatnosti, Zagreb, Ulica Marka Marojice 5, OIB
99090716453, matični broj: Kladia Barčot, članica Uprave za rad, tekst: Društvo /ili
Poslodavac

SINDIKAT KOMUNALNIH, PROMETNIH I SRODNIH DJELATNOSTI HRVATSKE, Zagreb,
Zlatarska 14, OIB 37671828688, Sindikalna podružnica SANITAT DUBROVNIK d.o.o. koju
zastupa sindikalni povjerenik Tomislav Raić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

zaključili su sljedeći

SANITAT DUBROVNIK d.o.o.

1. OPĆE ODREDBE KOLEKTIVNI UGOVOR

Članak 1.

- (1) Ovim se Kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze ugovornih strana, zabrana diskriminacije, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje na radnike zaposlene kod Poslodavca neovisno o tome da li su članovi sindikata ili nisu.
- (3) Pod pojmom „radnik“ u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćanim radnim vremenom, koji rade kod Poslodavca, čime se svi izrazi određeni u muškome rodu primjenjuju neovisno o spolu ili određanju radnika.
- (4) Ovaj Kolektivni ugovor ne obvezuje Poslodavca za radnike s posebnim ovlastima.
- (5) Pod radnicima s posebnim ovlastima razumijevaju se radnici kojima, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti, a za radnici određuju samostalno, te je Poslodavac, sukladno Zakonu, s ovim radnicima ugovorio samostalno određivanje, primjerice kao što su poslovi: vođenja poslovnih i organizacijskih radnica, vođenja službi, radnika sa specijalističkim znanjima. S navedenim radnicima nije moguće je pojedinačno ugovoriti primjenu svih ili dijela odredbi ovog Kolektivnog ugovora ukoliko isto nije u suprotnosti sa posebnim propisima (npr. Zakon o vođenju službi, zakona interesa i slično).

Članak 2.

- (1) Obveze ovog Kolektivnog ugovora su: Studeni 2024. godine. Ako se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika odredi druga obveza, ona će biti u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom, a ako nije, ona će biti u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom.

SANITAT DUBROVNIK d.o.o. za komunalne djelatnosti, Dubrovnik, Ulica Marka Marojice 5, OIB 99080716453 koje zastupa Klaudia Barčot, članica Uprave (u daljnjem tekstu: Društvo i/ili Poslodavac)

i

SINDIKAT KOMUNALNIH, PROMETNIH I SRODNIH DJELATNOSTI HRVATSKE, Zagreb, Zlatarska 14, OIB 27091826868, Sindikalna podružnica SANITAT DUBROVNIK d.o.o. koju zastupa sindikalni povjerenik Tomislav Raič (u daljnjem tekstu: Sindikat)

zaključili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR SANITAT DUBROVNIK d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim se Kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze ugovornih strana, zabrana diskriminacije, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje na radnike zaposlene kod Poslodavca neovisno o tome da li su članovi sindikata ili nisu.
- (3) Pod pojmom „radnik“ u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji rade kod Poslodavca, time da se svi izrazi određeni u muškom rodu primjenjuju neovisno o spolu ili određenju radnika.
- (4) Ovaj Kolektivni ugovor ne obvezuje Poslodavca za radnike s posebnim ovlastima.
- (5) Pod radnicima s posebnim ovlastima razumijevaju se radnici kojima, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno, te je Poslodavac, sukladno Zakonu, s ovim radnicima ugovorio samostalnost u njihovu određivanju, primjerice kao što su poslovi: voditelja poslovnih i organizacijskih jedinica, voditelja službi, radnika sa specijalističkim znanjima. S navedenim radnicima moguće je pojedinačno ugovoriti primjenu svih ili dijela odredbi ovoga Kolektivnog ugovora ukoliko isto nije u suprotnosti sa posebnim propisima (npr. Zakon o sprječavanju sukoba interesa i slično).

Članak 2.

- (1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno. Ako se ugovorom o radu sklopljenom između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, te će se odredbe neposredno primjenjivati.

- (2) Ako se općim aktom Poslodavca neko pravo radnika utvrdi u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjivati će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, općim aktom Poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća i Poslodavca, ovim Kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.
- (4) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu ovog Kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (5) Poslodavac je dužan radnike pisanim putem obavijestiti o sklapanju Kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana njegova sklapanja objavom na oglasnoj ploči Poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

- (1) Radni odnos kod Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane Zakonom o radu, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima Poslodavca.
- (3) Ugovor o radu zaključuje se na način, u obliku i u sadržaju propisanim zakonom.
- (4) Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkazivanja ukoliko postoji suglasnost volja Poslodavca i Radnika.

Članak 4.

1. Ugovor o radu, sklopljen u pisanom obliku, mora sadržavati podatke o:
 1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu tj. boravištu za radnika, odnosno sjedištu za Poslodavca
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda 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. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te 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. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
2. Iznimno od stavka (1) točke 2. ovoga članka, Poslodavac i Radnik mogu ugovoriti pravo Radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
 3. Umjesto podataka iz stavka (1) točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili Pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 5.

- (1) Ukoliko ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane prethodnim člankom ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 6.

- (1) Ukoliko Poslodavac ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku odnosno ne izda mu pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

- (1) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku ugovora koji prestaje vrijediti ili se sklapa dodatak postojećeg ugovora o radu u kojem se mijenjaju odredbe vezane uz promjenu radnog mjesta.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

- (1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.

- (2) Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, Poslodavac može utvrditi posebne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 9.

- (1) Osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, Poslodavac može, tijekom radnog odnosa, uputiti radnika na utvrđivanje opće i/ili posebne zdravstvene sposobnosti.
- (2) Radniku kojem je rasporedom radnog vremena određeno obavljanje rada kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom neprekinutog noćnog rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstveni pregled prije započinjanja tog rada, te svako tri godine tijekom trajanja takvog ugovoru o radu sukladno posebnom propisu.
- (3) Poslodavac se obvezuje svim radnicima Društva osigurati jedan preventivni sistematski pregled godišnje počevši od studenog 2025 u pokrićima ugovorenim u polici Dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja kojeg Poslodavac ima sklopljenog u trenutku sklapanja ovog Kolektivnog ugovora, a koji obuhvaća najmanje:

1. ZA ŽENE:

laboratorij (KKS, SE, GUK, trigliceridi, kolesterol, HDL i LDL kolesterol, bilirubin, kreatinin, AST, ALT, GGT, ureja, željezo, UIBC, TIBC, kompletni pregled urina); dijagnostika (EKG, ultrazvuk abdomena i ultrazvuk dojki); specijalistički pregledi (internist, ginekolog); završno mišljenje.

2. ZA MUŠKARCE:

laboratorij (KKS, SE, GUK, trigliceridi, kolesterol, HDL i LDL kolesterol, bilirubin, kreatinin, AST, ALT, GGT, ureja, željezo, UIBC, TIBC, kompletni pregled urina, PSA iznad 45. godina); dijagnostika (EKG, ultrazvuk abdomena i ultrazvuk prostate, transabdominalni); specijalistički pregledi (internist); završno mišljenje.

- (4) Troškove zdravstvenih pregleda iz st. 1., 2. i 3. ovog članka snosi Poslodavac.
- (5) Radnik koji je upućen na utvrđivanje opće ili posebne zdravstvene sposobnosti obavezan je isti obaviti u ovlaštenog specijalističkoj ordinaciji medicine rada s kojom Poslodavac ima sklopljen ugovor o suradnji.
- (6) Radnik koji obavi pregled u ovlaštenoj specijalističkoj ordinaciji medicine rada s kojom Poslodavac nema sklopljen ugovor o suradnji iste zdravstvene svjedodžbe se neće prihvatiti od strane Poslodavca.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može sklopiti svaka punoljetna osoba, kao i osoba mlađa od osamnaest godina, koja ne pohađa obvezno osnovnoškolsko obrazovanje, ukoliko je navršila petnaest godina života.
- (2) Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.
- (3) Maloljetnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 11.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu 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 ugrožavaju život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 12.

- (1) Poslodavac je obavezan upoznati radnika prije stupanja na rad s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, rizicima posla koje će obavljati i mjerama zaštite na radu, osposobiti ga za rad na siguran način, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje, te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonom.

3. Probni rad

Članak 13.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova ovisno o aktu poslodavca i to do šest mjeseci.
- (2) Iznimno od stavka (1) ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu. U tom slučaju trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od trajanja iz stavka (1) ovoga članka.

Članak 14.

- (1) Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.
- (2) Rad radnika na probnom radu ocjenjuje Uprava po prijedlogu nadležnog rukovoditelja.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (4) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (5) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih ili sličnih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- (6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili Kolektivnim ugovorom.
- (7) Poslodavac je u obvezi radniku koji kod njega radi na temelju sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s njime sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, za iste ili slične poslove s istim ili sličnim znanjima i vještinama.
- (8) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i

obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu ne neodređeno vrijeme.

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

6. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 17.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.
- (2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.
- (4) Poslodavac može određene poslove povjeriti radnicima da ih obavljaju na izdvojenom mjestu rada, odnosno na daljinu, osobito u sljedećim slučajevima:
- radniku s djetetom do 8 (osam) godina starosti
 - samohranom roditelju s djetetom do 10 (deset) godina starosti
 - roditelju, posvojitelju, udomitelju ili skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju
 - radniku kojem je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad
 - radniku kojem je utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti
 - invalidnoj osobi.
- (5) Rad pod uvjetima iz prethodnog stavka može se obavljati ako postoje svi potrebni uvjeti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je zasnovan radni odnos.

III. PRIPRAVNICI

Članak 18.

- (1) Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja, i to ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Hrvatski zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu nadoknaditi plaću, odnosno dio plaće radnika ili troškove za njegovo osposobljavanje.

Članak 19.

- (1) Ako zakonom nije drukčije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž), traje dvanaest mjeseci.

Članak 20.

- (1) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, a imenuje ga Uprava Poslodavca.
- (2) U pravilu mentor mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.
- (3) U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 21.

- (1) Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovano od strane Uprave Poslodavca, od kojih je jedan mentor pripravnika.
- (2) Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati.
- (3) Ako se utvrdi da pripravnik na radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

Članak 22.

- (1) Pripravnik ima pravo na plaću u visini od najmanje 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.
- (2) Učenicima i studentima na obaveznoj praksi, pripada nagrada u skladu sa posebnom odlukom Poslodavca o visini nagrade.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 23.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje 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.
- (2) Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća pisanu odluku o rasporedu radnog vremena.

Članak 24.

(1) U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme:

- obaveznog liječničkog pregleda na kojeg ga uputi Poslodavac – 8 (osam) sati,
- prekida i zastoja u radu do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- rada u tijelima Poslodavca, rada povjerenika radnika za zaštitu na radu, rada radničkog vijeća ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – u dužini stvarno utrošenog vremena, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- predviđene stanke u tijeku dnevnog odmora.

Članak 25.

- (1) U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena radi njege djeteta ili radi njege djeteta s poteškoćama u razvoju, temeljem rješenja HZZO-a o ostvarenju predmetnog prava, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i Poslodavca.
- (2) U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća o početku, odnosno završetku rada. Radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća će dati svoje mišljenje u roku od 3 dana od dana zaprimanja zahtjeva Poslodavca.

Članak 26.

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera 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.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka, te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuje se posebnim propisom.
- (3) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom na poslovima iz st. (1) ovog članka ostvaruje sva prava kao da radi u punom radnom vremenu.

1. Puno radno vrijeme

Članak 27.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, raspoređeno na 5 (pet) ili 6 (šest) uzastopnih radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom, skraćenom i preraspodijeljenom radnom vremenu.
- (3) Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.
- (4) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca 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.

- (5) 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.
- (6) O rasporedu ili promjeni radnog vremena o kojoj Poslodavac ne obavijesti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, radnik se nije dužan odazvati na posao, osim u slučaju prijeko potrebe. Kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Pod priekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu ili je isto na traženje radnika, a Poslodavac je istom u mogućnosti odobriti i sklopiti ugovor.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 29.

- (1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Radnik koji prema ugovoru o radu radi nepuno radno vrijeme ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme izuzev ako je drugačije propisano Zakonom o radu ili ovim Kolektivnim ugovorom.
- (3) Poslodavac će radniku koji radi u nepunom radnom vremenu isplatiti plaću i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i dr.) na koje radnik ima pravo razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (4) Poslodavac nije dužan radniku koji radi u nepunom radnom vremenu isplatiti troškove prijevoza na posao i s posla u punom iznosu, kao i radnicima koji rade u punom radnom vremenu izuzev ukoliko radnik za isto razdoblje ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza kod drugog poslodavca, a o čemu je dužan dostaviti potvrdu drugog Poslodavca.

Članak 30.

- (1) 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, odnosno drugim poslodavcima.

- (2) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

3. Pripravnost

Članak 31.

- (1) Za pojedina radna mjesta Poslodavac može utvrditi potrebu za pripravnošću kako bi se i nakon redovnog radnog vremena osiguralo nesmetano obavljanje djelatnosti Poslodavca i izvršavanje radnih zadataka.
- (2) Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan u radnom prostoru Poslodavca, ali mora biti dostupan i u slučaju potrebe dužan se odazvati pozivu Poslodavca za obavljanje poslova u određeno vrijeme i na određenom mjestu.
- (3) Pripravnost se ne smatra prekovremenim radom.

Članak 32.

- (1) Radnicima koji po nalogu poslodavca moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora biti pripralni zbog izvršenja poslova i zadataka pripada dodatak za pripravnost za koji se uvećava osnovna plaća radnika u visini 5% od satnice redovnog rada u tekućem mjesecu, a za svaki sat ostvarene pripravnosti dodatnih 15%.
- (2) Vrijeme pripravnosti Radnika ne smatra se radnim vremenom.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca iz pripravnosti, smatra se radnim vremenom.

Članak 33.

- (1) Popis radnika, raspored pripravnosti te broj sati koje će radnik provesti u pripravnosti utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom, a može se utvrditi i u Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji vezano uz obavljanje poslova određenog radnog mjesta.
- (2) Opravdanom potrebom rada iz pripravnosti smatra se operativno praćenje stanja na parkiralištima na području Grada Dubrovnika, odnosno obavljanje drugih komunalnih usluga koje su povjerene Poslodavcu.

4. Prekovremeni rad

Članak 34.

- (1) Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe u kojem slučaju je radnik na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi prekovremeno, s tim da ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno najduže dvjesto pedeset sati godišnje.

- (2) Iznimno od odredbe stavka (1) ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, zamjene odsutnog radnika, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja poslova i u drugim sličnim slučajevima prije potrebe ako je priroda prijeke potrebe takva da je poslodavac onemogućen da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je obavezan raditi prekovremeno po usmenom zahtjevu Poslodavca koji mora biti pismeno potvrđen u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(1) kada je prekovremeni rad naložen. koje se odnosi preraspodjela radnog vremena u tome izvijestiti najmanje sedam dana prije početka takvog rada.

(2) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Članak 35.

(3) Trudnica, roditelj/posvojitelj/skrbnik s djetetom do osam godina starosti te samohrani

- (1) Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, roditelj /posvojitelj/skrbnik s djetetom do osam godina starosti te samohrani roditelj s djetetom do deset godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca.

- (2) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika. ima, te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

5. Preraspodjela radnog vremena

5. Noćni rad

Članak 36.

Članak 36.

- (1) Ako narav posla zbog povećanja obima posla u određenom razdoblju to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga 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.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

svom trošku, omogućiti odgovarajući pregled sukladno posebnom propisu.

Članak 37.

7. Evidencija radnog vremena na radu

- (1) Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno.
- (2) Iznimno od odredbe stavka (1) ovog članka, 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 dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.
- (5) Plan, razdoblje preraspodjele i raspored radnih sati radnika koji rade u preraspodjeli, utvrđuje se posebnim sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća,

odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća koji obvezno sadržava: vrijeme duljeg i kraćeg trajanja rada, popis radnika obuhvaćenim preraspodjelom te izjave radnika koji rade duže od četrdeset osam sati tjedno, a najviše do pedeset šest sati tjedno.

Članak 38.

- (1) Poslodavac je obavezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje sedam dana prije početka takvog rada.
- (2) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao dulje od osam sati dnevno.
- (3) Trudnica, roditelj/posvojitelj/skrbnik s djetetom do osam godina starosti, te samohrani roditelj s djetetom do deset godina starosti, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

6. Noćni rad

Članak 39.

- (1) Rad radnika u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata i 6 (šest) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da pojedini radnik radi noću uzastopno najviše jedan tjedan.
- (3) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja noću, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja istoga, poslodavac je dužan, o svom trošku, omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.

7. Evidencija prisutnosti na radu

Članak 40.

- (1) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se na način koji određuje Poslodavac upisivanjem u evidenciju prisutnosti na radu sukladno internom aktu Poslodavca.
- (2) Evidencija prisutnosti je mjerodavan dokument za isplatu plaća radnicima.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 41.

- (1) Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od najmanje 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Radnicima koji rade dvokratno, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Članak 42.

- (1) Žena koja nakon porodnog dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom nastavi dojiti dijete do njegove druge godine dana života, ima u tu svrhu, tijekom rada u punom radnom vremenu, pravo koristiti stanku za dojenje djeteta sukladno posebnim propisima.

Članak 43.

- (1) Vrijeme korištenja stanke Poslodavac može urediti pisanom odlukom.

2. Dnevni odmor

Članak 44.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno, izuzev ukoliko Zakon o radu ili Kolektivni ugovor propisuju drugačije.

3. Tjedni odmor

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset četiri sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavka (1) i (2) ovog članka radnik koristi i nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje zamjenskog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

- (5) Rad na dan tjednog odmora određuje se rasporedom radnog vremena.
- (6) Iznimno od stavka (1) ovog članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka (1) ovog članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovog Kolektivnog ugovora.

4. Godišnji odmor

Članak 46.

- (1) Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Radniku mlađem od osamnaest godina života te radnicima koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem, kao i radnici na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja, godišnji odmor ne može biti kraći od pet tjedana. Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.
- (4) Iznimno od odredbe stavka (3) ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan subote, nedjelje, blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 47.

- (1) Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po sljedećim kriterijima, kako slijedi:

1. S obzirom na duljinu radnog staža sa stanjem na dan 01. siječnja tekuće godine:

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

2. S obzirom na stupanj obrazovanja, a koji je stupanj obrazovanja uvjet za zaposlenje za određeno radno mjesto:

- | | |
|--|--------|
| - magistar struke ili stručni specijalist | 5 dana |
| - sveučilišni ili stručni prvostupnik struke | 4 dana |

- (5) - srednja stručna sprema 3 dana
- niža stručna sprema 2 dana

(6) 3. S obzirom na posebne socijalne uvjete i status:

- samohranom roditelju s djecom mlađom od 10 godina 2 dana
- radniku za svako dijete mlađe od 15 godina 1 dan
- roditelj/posvojitelj/skrbnik djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju na temelju nalaza liječnika ili potvrde nadležne službe 2 dana
- radniku kojem je nalazom nadležne službe utvrđen invaliditet 2 dana
- sudioniku Domovinskog rata uz prednošenje pisanog dokaza 1 dan.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana bez obzira na prethodne uvjete (za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u pet radnih dana), odnosno 34 radna dana bez obzira na prethodne uvjete (za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih dana).

(3) Ukupan broj dana godišnjeg odmora za radnika s invaliditetom, upisanim u očevidnik osoba s invaliditetom pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje ne može iznositi više od 35 radnih dana.

Članak 48.

(1) Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

Članak 49.

(1) Pripravnik ima pravo na 20 (dvadeset) radnih dana godišnjeg odmora.

(2) Pripravnik stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci pripravnčkog staža.

Članak 50.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg donosi Poslodavac.

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

(3) Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

1. ime i prezime radnika,
2. ukupan broj dana godišnjeg odmora,
3. raspored korištenja godišnjeg odmora.

(4) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine uz savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća sukladno Zakonu o radu.

- (5) Na osnovi plana godišnjeg odmora iz stavka (1) ovoga članka, Poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom se utvrđuje ukupno trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Odluka o korištenju godišnjeg odmora donosi se najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 51.

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

Članak 52.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 51. stavak (2) ovog Kolektivnog ugovora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog 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 iduće godine.
- (3) Iznimno od odredbe stavka (2) 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.

Članak 53.

1. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
2. Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka (1) ovoga članka.

Članak 54.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor na način propisan člankom 53. stavak (1) ovoga Kolektivnog ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

- (2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 46. ovoga Kolektivnog ugovora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (3) Pri izračunavanju trajanja razmjernog godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 55.

- (1) Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.
- (2) Kad rad prestaje zbog smrti radnika, njegovi nasljednici imaju pravo od Poslodavca potraživati naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.
- (3) Naknada iz stavka (1) i (2) ovoga članka određuje se, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (4) Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka (1) ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

Članak 56.

- (1) Radnik ima pravo koristiti tri puta po jedan dan godišnjeg odmora po prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje dva dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

5. Plaćeni dopust

Članak 57.

- 1. Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini, najviše do sedam radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:
 - a) zaključenje braka ili životnog partnerstva 5 dana
 - b) rođenja, udomljenja ili posvajanja djeteta 5 dana
 - c) teške bolesti člana uže obitelji 5 dana
 - d) smrti djeteta ili posvojenika, roditelja, posvojitelja, supružnika ili izvanbračnog supružnika, registriranog životnog partnera ili neformalnog životnog partnera i unuka 5 dana



- Članak 58
- e) smrt djeda, bake, braće, sestara i roditelja supružnika ili izvanbračnog supružnika, registriranog životnog partnera ili neformalnog životnog partnera 2 dana
- f) smrti drugih članova uže obitelji 2 dana
- g) selidbe u drugo mjesto stanovanja 3 dana
- h) selidbe u istom mjestu stanovanja 2 dana
- i) polaganje stručnog ispita za potrebe Poslodavca prvi put 4 dana
- j) rođendan radnika (ako je radni dan) 1 dan
- k) elementarne nepogode koja je neposredno pogodila radnika 5 dana
- l) sindikalne aktivnosti (sjednice, skupštine, tečajevi) sindikalnom povjereniku uz vjerodostojnu dokumentaciju 4 dana
- m) stručno usavršavanje za potrebe poslodavca i uz prethodno odobrenje poslodavca 4 dana.
- (2) Članovi uže obitelji radnika smatraju se: bračni drug, osoba koja s radnikom živi u trajnoj izvanbračnoj zajednici, u registriranom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu roditelji, roditelji bračnog druga, djeca, drugi prednici i potomci u izravnoj liniji, posvojena i udomljena djeca i djeca na skrbi te punoljetne osobe kojoj je radnik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu).
- (3) U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 1 (jedan) dan plaćenog dopusta mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem Poslodavcu dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj ili težu bolest koji su navedeni u stavku (1) ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (5) Pravo na plaćeni dopust za selidbu, radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi boravišta odnosno prebivališta.

Članak 58.

- (1) Radnici - dobrovoljni davatelji krvi i darovatelji krvne plazme, za svako davanje krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan, a za svako davanje krvne plazme ostvaruju pravo na dva slobodna radna dana.
- (2) Radnici darivatelji koštane srži i radnici darivatelji perifernih matičnih stanica imaju pravo na dva slobodna radna dana.
- (3) Slobodni dani iz stavaka (1) i (2) ovoga članka ostvaruju se na dan davanja ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.
- (4) Radnik je dužan o datumu davanja krvi, krvne plazme, koštane srži i perifernih matičnih stanica unaprijed obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije nastupa tog događaja uz naknadnu dostavu potvrde u roku od 8 dana od nastupa tog događaja.

Članak 59.

- (1) Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust.
- (2) Ako okolnost nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju ili za dane kada nije bio na radu zbog drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada (npr. neplaćeni dopust, slobodni dani, odsustvo s rada i slično).
- (3) Ako okolnosti iz članka nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.
- (4) Iznimno od stavka (3) ovoga članka, radnik može, po prethodnom odobrenju Poslodavca, nastaviti korištenje prekinutog godišnjeg odmora, o čemu se donosi odluka.

Članak 60.

- (1) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (2) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom osim ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan subote, nedjelje, blagdani ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi plaćeni dopust, u trajanje plaćenog dopusta uračunava se i taj dan.

Članak 61.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati radniku pravo na plaćeni dopust i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.
- (2) Poslodavac je dužan omogućiti radniku rad i odmor u skladu s potrebama radnika za zaštitu na radu sukladno posebnim propisima.



6. Neplaćeni dopust

Članak 61.

- (1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku tekuće kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.
- (2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku neplaćeni dopust iz stavka (1) ovoga članka može odobriti Uprava Poslodavca u trajanju dužem od 30 dana.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (5) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Kolektivnog ugovora, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka (4) ovoga članka.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita radnika na radu

Članak 62.

- (1) Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koje će omogućiti zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva svih radnika sukladno zakonu, posebnim propisima i djelatnosti Poslodavca.

Članak 63.

- (1) Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.
- (2) Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad i osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno posebnim propisima.



- (3) Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.
- (4) Poslodavac je obavezan kod uvođenja novih tehnologija informirati radnike i povjerenika radnika za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 64.

- (1) Poslodavac preuzima obvezu da, u svrhu osiguranja zaštite radnika tijekom njihovog rada, osigura provođenje sljedećih mjera:
 - osiguranje potrebnih uvjeta za nesmetano obavljanje poslova na radnim mjestima,
 - osiguranje mjera zdravstvene zaštite putem obvezatnih zdravstvenih pregleda radnika u posebnim zdravstvenim institucijama, i to za radnike koji rade na radnim mjestima s naročito otežanim i posebnim uvjetima rada,
 - osiguranje sve potrebne zaštitne opreme i osobnih zaštitnih sredstava,
 - osiguranje uvjeta, odnosno mjera za ostvarivanje boljih uvjeta rada radnika kod kojih postoji povećana opasnost od profesionalnih oboljenja ili nastupa invalidnosti,
 - osiguravanje ispravnosti sredstava za rad sukladno propisima o zaštiti na radu i kontrolu u određenim vremenskim razdobljima,
 - obavješćavanje i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.
- (2) Poslodavac će povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati pravo uvida u provedbu mjera iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 63.

- (1) U svezi s provođenjem mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prava i obveze:
 - 2 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće,
 - plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu pet dana tijekom jedne kalendarske godine,
 - sudjelovati u planiranju i unapređivanju uvjeta rada i uvođenja nove tehnologije,
 - biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
 - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
 - prisustvovati inspekcijskim pregledima i informirati inspektore o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
 - pozivati inspektorat kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
 - obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije od značenja za njihov rad,
 - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
 - svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način,
 - pristup mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada,

- izvješćivati radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća o svom radu sukladno zakonu.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se prema pravilima za izbor radničkog vijeća.

2. Otežani uvjeti rada radnika

Članak 66.

- (1) Otežani uvjeti rada su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.
- (2) Koji su to konkretno kod pojedinog Poslodavca poslovi s otežanim uvjetima, za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću, ovisi prije svega o rezultatima procjene rizika za pojedine poslove i one što je ugovoreno, odnosno utvrđeno kod Poslodavca.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 67.

- (1) Poslodavac je u obvezi, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa sukladno posebnim propisima, samostalno organizirati i voditi s dužnom pažnjom prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.
- (2) Poslodavac će, uz savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom te ih je dužna štiti u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.
- (3) Poslodavac je dužan je imenovati i 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.
- (4) Svaku promjenu podataka iz stavka (5) i (6) ovoga članka (koju Poslodavac unosi temeljem izjave, obavijesti, osobnih dokumenata, isprava i slično), radnik je dužan prijaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene, jer u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.
- (5) Kod poslodavca se vode ili mogu voditi sljedeći podaci:
 1. ime i prezime radnika
 2. OIB radnika
 3. dan, mjesec i godina rođenja
 4. mjesto rođenja,
 5. prebivalište i adresa
 6. mjesto rada
 7. zanimanje
 8. školska sprema
 9. stručno obrazovanje
 10. stručna sprema za obavljanje određenih poslova

11. poslovi (radno mjesto) koje radnik obavlja
12. radni staž radnika kod sadašnjeg poslodavca
13. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme
14. da li je radnik invalid rada
15. zaposlenje kod drugog poslodavca
16. podaci o disciplinskim postupcima
17. datum zasnivanja radnog odnosa
18. datum prestanka radnog odnosa
19. razlog prestanka radnog odnosa.

- (6) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja ili je u legitimnom interesu Poslodavca (npr. kontakt telefonski/mobilni broj radnika, e-mail adresa).

4. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 68.

- (1) Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 69.

- (1) Poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (2) Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne osobe ili skupine osoba koja radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).
- (3) Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje i spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
 - zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
 - neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
 - nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
 - uznemiravajući telefonski pozivi ili elektroničke poruke za radno vrijeme i nakon radnog vremena.

Članak 70.

- (1) Poslodavac je dužan, uz suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika. Navedene osobe mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Poslodavca.
- (2) Radnik ima pravo ovlaštenoj osobi Poslodavca uputiti pritužbu u odnosu na bilo koji oblik povrede dostojanstva radnika.

Članak 71.

- (1) Ovlaštena osoba je dužna u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu radnika i ukoliko utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere kako bi se radnik zaštitio od uznemiravanja te kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje. Ovlaštena osoba samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.
- (2) Ako smatra da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.
- (3) Privremene mjere su:
 1. oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu,
 2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
 3. oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.
- (4) Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.
- (5) O privremenoj mjeri ovlaštena osoba obavještava neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.
- (6) U slučaju iz stavka (3) podstavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio., a u slučaju iz stavka (3) podstavka 2. ovoga članka, ako se utvrdi da je pritužba bila ne osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 2 (dva) mjeseca.

Članak 72.

- (1) Ovlaštena osoba dužna je pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se pisano očituje o pritužbi osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ovlaštene osobe da to učini.
- (2) Svi radnici kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinu pozivu te priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- (3) U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštena osoba mora sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Poslodavca.

- (4) Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Članak 73.

- (1) Za radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, ovlaštena osoba može predložiti Poslodavcu:
1. pisano upozorenje,
 2. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
 3. otkaz ugovor o radu.
- (2) U slučaju izricanja mjere iz stavka (1) podstavka 2. i 3. Poslodavac mora provesti postupak otkaza ugovora u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora i Zakona o radu.
- (3) Odluku o mjerama iz (1) stavka ovoga članka donosi Poslodavac.

Članak 74.

- (1) Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, u tom slučaju pritužba se podnosi Upravi Poslodavca, koja će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju, uz suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.
- (2) 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, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od prekida rada.
- (3) U provođenju postupka vezanog za zaštitu dostojanstva radnika, osobi koja provodi postupak mogu pomagati i druge stručne osobe zaposlene kod Poslodavca ili drugdje, bez naknade za svoj rad.
- (4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 75.

- (1) Ako se u postupku povodom pritužbi radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja utvrdi da je pritužba podnesena bez razloga, s namjerom diskreditacije drugog radnika, mjere iz članka 73. moguće je izreći i prema osobi koja je podnijela neutemeljenu pritužbu.

Članak 76.

- (1) Ako je pritužba nepotpuna ili nerazumljiva ili sadrži drugi formalni nedostatak koji onemogućava da se po njoj može postupiti, osoba koja provodi postupak vratit će pritužbu podnositelju i odrediti mu rok u kojem je dužan pritužbu dopuniti ili ispraviti. Zbog hitnosti postupka rok ne može biti duži od dva dana.

Članak 77.

- (1) Ako podnositelj u navedenom roku ne vrati pritužbu, dopunjenu ili ispravljenu, smatrat će se da je odustao od pritužbe, a ako pritužba bude vraćena bez dopune ili ispravka, ista će se odbaciti.

5. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 78.

- (1) Radniku kod kojeg 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 sa posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka (1) ovog članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka (1) ovog članka odgovarajući.
- (4) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka (2) ovog članka, a ne može 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 samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Članak 79.

- (1) Plaća radnika kojemu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i radnika nakon završene profesionalne rehabilitacije, prigodom ponude izmijenjenog ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, ne može biti manja od plaće za radno mjesto na kojem je prethodno radio.
- (2) Poslodavac je obavezan radniku koji radi nepuno radno vrijeme ili je na bolovanju zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti plaću za nepuno radno vrijeme ili bolovanje i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta za koje ima ugovor o radu.

Članak 80.

- (1) Novčanu naknadu, zbog umanjene radne sposobnosti nastale kao posljedica nesreće na radu, radnik ostvaruje po propisima mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- (2) Eventualnu razliku do plaće, koju bi radnik ostvario da nije bilo promjene radnog mjesta zbog umanjenja radne sposobnosti, isplaćuje Poslodavac.

Članak 81.

- (1) Poslodavac može osigurati radnike za slučaj ozljede na radu, trajnog invaliditeta i smrti.

1.1.1. Osnovica

Članak 82.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI

1. Plaća za izvršen rad radnika

Članak 82.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, te naknade plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi, kao i druga materijalna primanja radnika iz rada i po osnovi rada.
- (2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom, odnosno od iznosa minimalne plaće utvrđene posebnim propisom.
- (3) Pod plaćom se podrazumijeva bruto plaća. Plaća se obračunava zavisno o mjesečnom fondu sati rada.
- (4) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.
- (5) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:
 1. osnovne odnosno ugovorene plaće
 2. dodataka
 3. ostalih primitaka.

1.1. Osnovna plaća

Članak 83.

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđen na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, čini umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova. Osnovna plaća predstavlja najniži iznos kojeg je Poslodavac dužan isplatiti radniku.
- (2) Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.

- (3) Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora sadrži: značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.
- (4) Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje radni proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i za djelatnost Poslodavca.
- (5) Iznos najniže osnovne plaće ne može biti manji od iznosa minimalne plaće utvrđene važećom uredbom o visini minimalne plaće.

1.1.1. Osnovica

Članak 84.

- (1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini od 540,00 EUR bruto do 31. prosinca 2024., a od 1. siječnja 2025. u visini od 625,11 eura bruto, i to za puno radno vrijeme i ne može se odrediti u iznosu manjem od utvrđenog.
- (2) U slučaju porasta najniže plaće sukladno uredbi o visini minimalne plaće, Poslodavac se obvezuje proporcionalno povećati plaću svih radnika, na način da se prema najnižoj plaći izračunava nova visina osnovice. U svrhu otklanjanja nesporazuma utvrđuje se da se bruto plaća računa kao umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova. Nakon sklapanja ovog kolektivnog ugovora trenutni odnos najniže plaće kod Poslodavca, u odnosu na visinu minimalne bruto plaće propisane uredbom o visini minimalne plaće je 1,16 (po osnovici za obračun plaće u visini od 540,00 EUR bruto). Primjenjiva formula za budući obračun je: vrijednost najnižeg koeficijenta složenosti poslova * vrijednost osnovice za obračun plaće / propisana minimalna bruto plaća.
- (3) Koeficijenti složenosti poslova utvrđuju se tarifnim prilogom Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 85.

- (1) Plaća i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

1.2. Stimulativni dio plaće

Članak 86.

- (1) Za uspješnost u radu Poslodavac može isplatiti stimulativni dio plaće ako radnik radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate.
- (2) Iznos stimulativnog dijela plaće po radniku može iznositi maksimalno 30 % radnikove mjesečne plaće.



- (3) Odluku o visini stimulacije za pojedinog radnika donosi Uprava Poslodavca na obrazloženi prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja.
- (4) Ukupan iznos stimulacije koji se jednom radniku može isplatiti u jednoj kalendarskoj godini iznosi maksimalno 20% godišnje osnovne plaće radnika.

1.3. Dodaci na plaću

1.3.1. Dodatak na radni staž

Članak 87.

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 %, za radni staž upisan u e-radnu knjižicu, i to od prvog dana po isteku mjeseca u kojem je radnik navršio punu godinu radnog staža.

1.3.2. Ostali dodaci na plaću

Članak 88.

- (1) Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada kod Poslodavca, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne bruto plaće za ostvarene sate rada, kako slijedi:

- za noćni rad	30%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	50%
- za smjenski rad (za stvarno određene sate rada u 2. smjeni)	10%
- za rad na dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%.
- (2) Ukoliko se rad radnika obavlja istodobno uz više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju osim u slučaju ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom nedjelja, tada radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdane bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.
- (3) Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena koji se naređuje pod uvjetima utvrđenim zakonom. Rad u preraspodijeljeno radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Poslodavac može umjesto isplate plaće za prekovremeni rad radniku ponuditi slobodan dan/e u skladu sa ostvarenim satima prekovremenog rada, u omjeru 1:1,5 što znači 1 sat prekovremenog rada jednako 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada, ali samo pod uvjetom prethodnog pisanog pristanaka od strane radnika.
- (5) Radniku se za naprijed navedeno izdaje posebna odluka o korištenju slobodnih dana.
- (6) Smjenski rad podrazumijeva naizmjenični rad u različitim smjenama tijekom jednog mjeseca odnosno tjedni naizmjenični rad u I. smjeni, II. smjeni i III. smjeni.

- (7) Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad u I. i II. smjeni, I. i III. smjeni, odnosno II. i III. smjeni tijekom jednog mjeseca kao i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje 2 radna dana u tjednu obavljaju poslove u I. i II. smjeni, I. i III. smjeni, odnosno II. i III. smjeni.
- (8) Raspored smjenskog rada radnika utvrđuje se tjednim rasporedom/ima.
- (9) Rad u I. smjeni smatra se rad kada je radnicima tjednim rasporedom utvrđeno osmosatno dnevno radno vrijeme u periodu koje može započeti u vremenu od 07:00 sati i može trajati do 16:00 sati.
- (10) Rad u II. smjeni smatra se rad kada je radnicima tjednim rasporedom utvrđeno osmosatno dnevno radno vrijeme u periodu koje može započeti od 12,00 sati i može trajati do 02:00 sata, s tim da se dodatak za smjenski rad računa za stvarno odrađene sate do 22,00 sata, a nakon toga se radniku se obračunava dodatak za noćni rad.
- (11) Rad u III. smjeni smatra se rad kada je radnicima tjednim rasporedom utvrđeno osmosatno dnevno radno vrijeme u vremenskom periodu koje može započeti od 16,00 sati i može trajati do 04,00 sata, s tim da se dodatak za smjenski rad računa za stvarno odrađene sate od 22,00 sata, a nakon toga se radniku obračunava dodatak za noćni rad.
- (12) U slučaju da radnici stalno rade u I., II. ili III. smjeni ne radi se o smjenskom radu i nemaju pravo na dodatak za rad u I., II. i III. smjeni.

2. Naknada plaće

Članak 89.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi za razdoblja u kojima ne radi u slučajevima:
- za dane blagdana i neradne dane propisane zakonom,
 - za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust
 - kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a Poslodavac utvrdi da je odbijanje rada bilo opravdano
 - za vrijeme godišnjeg odmora,
 - za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika
 - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom Poslodavca
 - za rad u radničkom vijeću, sindikatu te višim tijelima sindikata
 - za rad u predstavničkim tijelima lokalne, regionalne i državne uprave.
 - kad Poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će dostaviti dokaz da je zatražio pred nadležnim sudom zaštitu.

3. Bolovanje

Članak 90.

- (1) Osnovicu za obračun naknade zbog bolovanja čini plaća isplaćena radniku u posljednja šest mjeseci koji prethode nastupu bolovanja.

- (2) Naknada plaće za vrijeme bolovanja i liječenja do 42 dana (tereti Poslodavca), i iznosi:
- 100% od osnovne plaće za vrijeme bolovanja uslijed ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
 - 80% od osnovne plaće za vrijeme bolovanja.

4. Prigodne nagrade radnicima

Članak 91.

- (1) Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu (regres) za korištenje godišnjeg odmora do visine neoporezivog iznosa.
- (2) Regres iz stavka (1) ovoga članka isplatit će se jednokratno u cijelosti do 30. lipnja tekuće godine.
- (3) Radnici koji na temelju ovoga Kolektivnog ugovora ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka (1) ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (4) Ukoliko je Radniku, prije prestanka radnog odnosa isplaćen regres ili njegov razmjerni dio u iznosu većem od onog koji bi im pripadao, Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje isplaćenog iznosa regresa.
- (5) Za Božićne blagdane radniku će se isplatiti prigodna nagrada za božićne blagdane u visini do neoporezivog iznosa.

Članak 92.

- (1) Radniku će se isplatiti jednom godišnje dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

5. Poklon djeci

Članak 93.

- (1) Radnik ima pravo na dar za dijete do navršene 15. godine starosti te koji do 31. prosinca tekuće godine navršava 15. godina starosti, u prigodi Dana Svetog Nikole u visini neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

6.3 6. Drugi novčani i nenovčani primici

6.1. Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 94.

- (1) Radniku koji je u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje dvije godine neprekidnog rada, a odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u visini od tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja tri mjeseca.
- (2) Otpremnina iz stavaka 1. ovog članka isplatit će se radniku na temelju dokaza nadležnog tijela o odlasku u mirovinu izuzev kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža te odlazi u mirovinu.

6.2. Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 95.

- (1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
- (2) Otpremnina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka (2) ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.
- (5) Radniku iz stavka (1) ovog članka koji pretrpi ozljedu na radu odnosno oboli od profesionalne bolesti, a nakon oporavka i liječenja ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu iz stavka (2) ovog članka u dvostrukom iznosu, osim ako neopravdano odbije rad na novo ponuđenom radnom mjestu.

Članak 96.

- (1) Otpremnine iz članka 94. i 95. ovog Ugovora se isplaćuju najkasnije 15 dana po prestanku radnog odnosa.



6.3. Troškovi prijevoza

Članak 97.

- (1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim, odnosno gradskim prijevozom.
- (2) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne pokazne karte.
- (3) Radnici koji stanuju izvan mjesta rada, a prometna društva ne izdaju mjesečne pokazne karte, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene autobusne karte uvećane za cijenu pokazne karte u gradskom prometu u mjestu rada.
- (4) Ako radnici stanuju na otoku, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini mjesečne karte za brodski prijevoz, ako se ista izdaje, odnosno u visini cijene dnevne povratne brodske karte. Istu su dužni dostaviti potvrdu broskog prijevoznika o visini brodske karte od Grada do mjesta u kojem stanuju.
- (5) Ukoliko su radnici zaposleni na radnom mjestu sa različitim mjestima rada i tijekom mjeseca je koristio osim javnog gradskog prijevoza i drugi prijevoz (brodski ili autobusni, međugradski odnosno međumjesni prijevoz) nadležni rukovoditelj dužan je dostaviti Upravi Poslodavca dopis uz dokaze za isplatu naknade troškova prijevoza sa navedenim korištenim prijevozom.
- (6) Radnici nemaju pravo na naknadu iz stavka (1) ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.
- (7) Radnici kojima je odobren rad na izdvojenom mjestu rada - rad od kuće, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza.
- (8) Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaku promjenu prebivališta odnosno boravišta.
- (9) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za tekuću godinu radnik dokazuje relevantnim podacima iz osobne iskaznice, odnosno iz potvrde o boravištu. Poslodavac u svakom trenutku pridržava pravo provjere prijavljenog prebivališta odnosno boravišta radnika.
- (10) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se zajedno s plaćom radnika i iskazuje se kao posebna stavka na obračunskoj listi.

6.4. Dnevnice za službeni put

Članak 98.

- (1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeno putovanje ima pravo na:
 - dnevnicu u iznosu 50% pune dnevnice za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati punu dnevnicu u visini utvrđenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, uz uvjet da udaljenost mjesta u koje se radnik upućuje na službeno putovanje iz mjesta svoga rada ili iz mjesta prebivališta odnosno uobičajenog boravišta, u neko drugo mjesto, mora biti udaljeno najmanje 30 km.
- (2) Kao sredstvo prijevoza radnik u pravilu koristi službena vozila i sredstva javnog prijevoza. Prijevoz avionom i upotreba privatnog osobnog vozila koriste se po odobrenju Poslodavca.

6.5. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 99.

- (1) Ako radnik, po posebnoj odluci Poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe ima pravo na nadoknadu troškova u visini maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog važećim pravilnikom o porezu na dohodak po prijađenom kilometru.

6.6. Novčana paušalna naknada za troškove prehrane

Članak 100.

- (1) Radnici kojima se plaća i naknada plaće isplaćuju na teret Poslodavca imaju pravo na isplatu novčane paušalne naknade za troškove prehrane u mjesečnom iznosu do maksimalnog dopuštenog mjesečnog neoporezivog iznosa po pojedinom radniku i to razmjerno broju dana stvarno provedenog na poslu.

6.7. Jubilara nagrada

Članak 101.

- (1) Radnicima se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidan rad kod poslodavca za navršanih:
 - 10 godina
 - 15 godina
 - 20 godina
 - 25 godina
 - 30 godina
 - 35 godina
 - 40 godina

- (2) Jubilara nagrada iz prethodnog stavka isplaćuje se u visini do neoporezivog iznosa nagrade za navršene godine staža kod Poslodavca.

- (3) Jubilara nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca u kojem su je radnici ostvarili.

6.8. Novčane potpore

Članak 102.

- (1) Radnik ima pravo na jednokratnu potporu za rođenje /posvojenje/ udomljenje djeteta u iznosu od 1.400,00 EUR neto.



IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 103.

- (1) Radniku ili njegovoj obitelji može se isplatiti pomoć u visini koju odredi Poslodavac na prijedlog radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća za slučaj težih bolesti koje iziskuju povećane troškove liječenja.

Članak 107.

(1) Ugovor o radu prestaje

Članak 104.

- (1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:
- smrti radnika
 - smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je radnik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu),
- u visini do neoporezivog iznosa propisanog za navedenu potporu.

2. Sporazumi

Članak 105.

- (1) Poslodavac će radniku isplatiti solidarnu pomoć (potporu) u sljedećim slučajevima:
- nastanka invalidnosti radnika u visini do neoporezivog iznosa propisane jednokratne potpore po navedenom osnovu
 - bolovanja radnika dužeg od 90 dana,
- u visini do neoporezivog iznosa propisane jednokratne potpore po navedenom osnovu jednom godišnje.

Datum prestanka ugovora o radu

(2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlašti

VIII. NAKNADA ŠTETE

3. Otkaz

Članak 106.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Visina štete na stvarima utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, utvrđuje se vještačenjem.
- (3) Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

Članak 110.

(1) Poslodavac može raskinuti ugovor o radu uz predočeni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog

ako prestanak posla za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih razloga, poslovnih uspjeha ili otkaza

33. Ru

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka Ugovora o radu

Članak 107.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum

Članak 108.

- (1) 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.
- (2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz

Članak 109.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

4. Redoviti otkaz

Članak 110.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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/,
- (1) - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa /otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/ ili
- (2) - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 111.

- (1) Pri odlučivanju o poslovnom uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 112.

- (1) Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac mu ne može otkazati Ugovor o radu.
- (2) Zabrana iz stavka (1) ovog članka ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.
- (3) Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno ako kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

Članak 113.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 114.

- (1) O namjeri da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan provesti postupak suodlučivanja ili savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 115.

- (1) Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog.
- (2) Otkazni rok ne može biti duži od 1 (jedan) mjesec ako on za to ima osobito važan razlog.

5. Izvanredni otkaz

Članak 116.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog druge osobito važne činjenice uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 117.

- (1) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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

Članak 118.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.
- (2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
- (6) Ako poslodavac nije radnika u otkaznom roku oslobodio od obveze rada pa je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni

- (2) odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu.
- (7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojega je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

7. Otkazni rok

Članak 119.

- (1) Otkazni rok traje:
- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
 - 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.
- (2) Otkazni rok iz stavka (1) ovog članka radniku koji je kod istog Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku (1) i (2) ovog članka.
- (4) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja bude odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (5) Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka (4) ovog članka radnik ima pravo naknadu plaće kao da je radio.
- (6) Iznimno, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

8. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 120.

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz Ugovora o radu, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaze ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

- (2) Ako u slučaju iz stavka (1) ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) 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 8 (osam) dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka (1) ovog članka, rok za zaštitu prava 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.

9. Kolektivni višak radnika

Članak 121.

- (1) Za slučaj nastupanja okolnosti prestanka potrebe za radom najmanje 20 (dvadeset) radnika, Poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.
- (2) O provedenom savjetovanju i poduzetim mjerama na planu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika Poslodavac će obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i ujedno dostaviti sve relevantne podatke u skladu sa odredbama Zakona o radu.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 122.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Neovisno od postupka utvrđenog stavkom (1) ovog članka, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupano od strane nadređenog radnika, suradnika ili uprave Poslodavca, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom ili upravi Poslodavca, a može se obratiti za posredovanje radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka (1) ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Odredbe iz stavaka (1) i (3) ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 123.

- (1) Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom ili drugim propisom nije ovlaštena drugo tijelo ili osoba.
- (2) Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika i sva druga pismena neposredno se uručuju radniku u poslovnim prostorijama Poslodavca od strane osobe određene po Poslodavcu, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio odluku, odnosno drugo pismeno.
- (3) Ako radnik u svom radu koristi osobno računalo, odluke o pravu i obvezama iz radnog odnosa radnika i sve druge obavijesti mogu se uručiti radniku e-mailom, uz obvezno slanje takvog e-maila s opcijom potvrde primitka.
- (4) Ako radnik odbije primiti odluku, odnosno pismeno iz stavka (1) ovog članka i/ili odbije potpisati primitak odluke, osoba koja dostavlja pismeno o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, te će se odluka, odnosno pismeno staviti na oglasnu ploču Poslodavca ili u njegovom poslovnom prostoru u kojemu borave ili se kreću zaposlenici uz naznaku datuma isticanja, te će se smatrati da je pismeno dostavljeno radniku istekom trećeg dana od stavljanja na oglasnu ploču ili u poslovne prostorije.
- (5) Ako se radnik ne nalazi na radu, dostava se vrši neposredno putem dostavne službe Poslodavca ili preporučenom poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu prebivališta prijavljenu Poslodavcu. Ako se radnik ne zatekne u svom stanu, dostava se smatra obavljenom ako pismeno preuzme neki od punoljetnih članova njegova kućanstva.
- (6) Ako radnik ili punoljetni član njegova kućanstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, odluka, odnosno pismeno će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca ili u njegovom poslovnom prostoru u kojemu borave ili se kreću zaposlenici uz naznaku datuma isticanja, te će se smatrati da je pismeno dostavljeno radniku istekom trećeg dana od stavljanja na oglasnu ploču ili u poslovne prostorije.
- (7) Ako dostavu odluke, odnosno pismena nije moguće izvršiti zbog netočne ili nepotpune adrese koju je radnik priopćio Poslodavcu ili ako je radnik obaviješten o prispijeću pošiljke od Poslodavca, a istu ne podigne, ili ako Poslodavac zaključi da radnik izbjegava primitak odluke pismeno će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca ili u njegovom poslovnom prostoru u kojemu borave ili se kreću zaposlenici uz naznaku datuma isticanja, te će se smatrati da je pismeno dostavljeno radniku istekom trećeg dana od stavljanja na oglasnu ploču ili u poslovne prostorije.
- (8) Smatra se da radnik izbjegava primitak pošiljke ukoliko iz bilo kojega razloga ne preuzme pismeno kojega je Poslodavac poslao preporučenom pošiljkom, na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Članak 124.

- (1) Ugovorne strane suglasne su da individualne radne sporove mogu rješavati mirnim putem prema odredbama Zakona o mirnom rješavanju sporova, na način i po postupku koje će se stranke sporazumjeti.

Članak 125.

- (1) Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 124. ovoga Ugovora obavljat će radnik kojeg imenuje Poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata i radničkog vijeća.

XI. OBRAZOVANJE I IZVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 126.

- (1) Svi radnici kod Poslodavca imaju pravo i obvezu u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad. Poslodavac utvrđuje potrebu za obrazovanjem i osposobljavanjem, opseg radnog vremena te termine i vrstu obrazovanja.
- (2) Radniku koji se obrazuje za potrebe procesa rada kod Poslodavca, Poslodavac može platiti troškove obrazovanja.
- (3) Poslodavac može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja uz rad.

Članak 127.

- (1) Svaki radnik na način propisan Zakonom o radu ima pravo istinito i pravovremeno biti obaviješten o:
 - značajnim poslovnim odlukama koje utječu na njegov ekonomski i socijalni položaj,
 - aktima kojima se u skladu s odredbama Zakona o radu i/ili ovog Kolektivnog ugovora uređuju radni odnosi i plaća,
 - drugim pitanjima od značaja za radnike.

XII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 128.

- (1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat (baviti se sindikalnim radom) kod Poslodavca u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom, Statutom sindikata i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 129.

- (1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata. Ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno

- (2) povjerenicima, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti Poslodavca.
- (2) Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanju interesa radnika kod Poslodavca.
- (3) Prava koja izбори jedan sindikat kod Poslodavca važe i za radnike drugog sindikata i radnike koji nisu članovi sindikata.

Članak 130.

- (1) Poslodavac je na način propisan zakonom o radu, obavezan upoznati sindikat s prijedlozima odluka koje će razmatrati odgovarajući tijelo upravljanja Poslodavca, a koje su od značaja za ekonomski ili socijalni položaj radnika.
- (2) Sindikalni povjerenik ima prava iz članka 187. stavak 5. i 6. Zakona o radu odnosno ima pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (3) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava da štite i promiču prava i interese članova sindikata te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava i to na način koji ne šteti poslovanju Poslodavca.
- (4) Detaljni odnosi sa sindikatом mogu se regulirati posebnim sporazumom o pravima i obvezama Poslodavca i sindikata.

Članak 131.

- (1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.
- (2) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i 6 (šest) mjeseci po njenom isteku ne može se bez suglasnosti sindikata otkazati Ugovor o radu ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada ili u odnosu na ostale radnike.
- (3) Pravo na sindikalne aktivnosti s naknadom plaće kao da je radio 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. Poslodavac ima pravo zatražiti od sindikalnog povjerenika podatak o broju članova sindikata uz izjavu toga radnika o članstvu u sindikatu uz izjavu toga radnika o članstvu u sindikatu ukoliko se radniku kao članu sindikata ne usteže sindikalna članarina s plaće kod Poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan osigurati odsutnost s rada s naknadom plaće članu ustrojstvenog tijela nacionalne sindikalne središnjice radi pohađanja sindikalnih sastanaka, kongresa, konferencija, osposobljavanja i sl. namjene 7 (sedam) dana godišnje na temelju vjerodostojne dokumentacije.

Članak 132.

- (1) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno zastupanje interesa i prava članova sindikata.

- (2) Poslodavac je radi osiguranja uvjeta za rad sindikata obavezan osigurati pristup podacima i informacijama, važnim za ostvarenje prava iz stavka (1) ovog članka.

Članak 133.

- (1) Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati sljedeće uvjete za rad sindikata i sindikalnih povjerenika:
- prostor za rad,
 - slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radnopravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj.
 - obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije,
 - te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

Članak 134.

- (1) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika kod Poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Kada kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, u funkciji radničkog vijeća nastupa sindikalni povjerenik, a u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (3) Poslodavac će osigurati adekvatan prostor za rad radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.
- (4) Poslodavac će omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema odredbama Zakona o radu.
- (5) Poslodavac će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkog vijeća.

Članak 135.

- (1) Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za 6 (šest) radnih sati tjedno temeljem odredaba Zakona o radu.
- (2) Radnici mogu rješavanje svojih prava zatražiti od radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

XIII. ŠTRAJK

Članak 136.

- (1) Radnici imaju pravo na štrajk u skladu sa Zakonom o radu ako je to jedina mogućnost da izbore i ostvare svoja prava i interese u vezi s radom i iz rada.
- (2) Organiziranje, odnosno sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama Zakona o radu, ovog Kolektivnog ugovora te pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te ne može biti osnova za otkaz ugovora o radu, osim ako radnik za vrijeme štrajka počinu neku drugu tešku povredu obveze iz radnog odnosa.
- (3) Radniku se može otkazati ugovor o radu samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počinu neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.
- (4) Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

Članak 137.

- (1) Za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora strane će se suzdržati od bilo kojeg oblika industrijskih akcija.
- (2) Obaveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenuta inicijativa za otpočinjanje pregovora na bilo kojoj razini pregovaranja te na poziv sindikalne središnjice ili međunarodne udruge čiji je sindikat član.
- (3) Obaveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na organiziranje štrajka zbog ne isplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih prava radnika temeljem Zakona o radu.

Članak 138.

- (1) Organizator štrajka dužan je štrajk provoditi u skladu sa Zakonom o radu od najave do okončanja.
- (2) Odredbe Zakona o radu o štrajku na odgovarajući se način primjenjuju i na pravo Poslodavaca da u kolektivnom radnom sporu isključe radnike.

XIV. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPORA

1. Ponašanje ugovornih strana

Članak 139.

- (1) Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

- (2) Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, koje bi sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

2. Zaključivanje te izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Članak 140.

- (1) Postupak za sklapanje novog kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje od ugovornih strana, najkasnije trideset dana prije isteka roka važenja ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 141.

- (1) Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.
- (2) Druga strana će se o prijedlogu izjasniti najkasnije u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.
- (3) U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem.
- (4) Odredbe stavka (1) i (2) ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog kolektivnog ugovora.

3. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 142.

- (1) Ugovorne strane su suglasne da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi sukladno zakonskim propisima.

Članak 143.

- (1) Ako je mirenje neuspješno, strane spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora povjeriti arbitraži.
- (2) Arbitraža ima pet članova i isto toliko zamjenika. Svaka strana imenuje dva člana i njihove zamjenike. Predsjednika i njegovog zamjenika obje strane određuju sporazumno. Postupak pred arbitražom strane mogu urediti posebnim pravilnikom.
- (3) Ako strane postupak pred arbitražom ne uredi posebnim pravilnikom, postupak će se urediti sporazumom strana sklopljenim nakon nastanka spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu strane će odrediti pitanja koja iznose pred arbitražu. Arbitraža može odlučiti samo o pitanjima koja su pred nju iznijele strane spora.

- (4) Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora arbitraža će svoju odluku temeljiti na zakonu drugom propisu ili kolektivnom ugovoru.
- (5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na pravičnosti.
- (6) Ako se strane spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenja spora pred arbitražu ne odrede drugačije arbitražna odluka mora biti obrazložena.
- (7) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.
- (8) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

4. Tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora

Članak 144.

- (1) Poslodavac i sindikat imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredba Kolektivnog ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana stupanja na snagu.
- (2) Povjerenstvo ima četiri člana od kojih po dva člana imenuje svaka ugovorna strana. U slučaju spora oko tumačenja pojedinih odredbi ovoga Ugovora članovi Povjerenstva sporazumno će izabrati petoga, nepristranog člana iz redova pravnih stručnjaka (sudaca, odvjetnika ili profesora prava). Nepristrani pravni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.
- (3) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili Poslodavaca, Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.
- (4) Stavovi Povjerenstva za tumačenje odredbi ovog Ugovora obvezuju obje ugovorne strane.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 145.

- (1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je predmet prenošenja, kao i prava iz ovog Ugovora sve do isteka vremena njegova važenja.
- (2) Prilikom pregovora oko sklapanja ugovora o statusnoj promjeni s novim poslodavcem jedna od stranki u pregovorima obvezno su sindikati, potpisnici ovog Ugovora.

Članak 146.

- (1) Ovaj Ugovor se sklapa na određeno vrijeme do 31. prosinca 2025. godine, a potom se automatski produljuje za iduća uzastopna razdoblja od godinu dana, osim ako jedna od stranaka ne obavijesti drugu pisanim putem o namjeri da ne produži ovaj Ugovor tri (3) mjeseca prije kraja bilo kojeg narednog jednogodišnjeg razdoblja.
- (2) Tijekom trajanja Ugovora svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor.
- (3) Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti i obrazložiti u pisanom obliku u roku koji ne može biti kraći od tri mjeseca. Razlozi za otkazivanje su:
 - a) odluke osnivača koji su od utjecanja na financijsko stanje i poslovanje Poslodavca
 - b) poremećaj na tržištu koji imaju negativan učinak na djelatnost poslodavca
 - c) porast troškova života ili inflacije veće od 5% ili bitnog pogoršanja gospodarske situacije ili drugih opravdanih razloga.
- (4) Po otkazivanju Ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog Ugovora.

Članak 147.

- (1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.
- (2) Ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu se ugovoriti uvjeti rada radnika nepovoljniji od uvjeta određenih Zakonom o radu, izuzev ako je Zakonom o radu ili drugim zakonom to izričito propisano. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili drugim kolektivnim ugovorom, primjenjuje se za radnika ovaj Kolektivni ugovor.

Članak 148.

- (1) Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor zaključen kada istog potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana.
- (2) Ugovorne strane su potpisom ovog Ugovora suglasne da raniji kolektivni ugovori nemaju pravni učinak.
- (3) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu na dan potpisa, a odredba članka 84. o visini osnovice za obračun plaće primjenjuje se za izračun plaće za studeni 2024. koja se isplaćuje u prosincu 2024. godine.

Članak 149.

- (1) Ovaj Ugovor sačinjen je u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih 2 (dva) za Poslodavca te 3 (tri) za sindikat.
- (2) Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je utvrđeno Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora.
- (3) Poslodavac je dužan radnike pisanim putem (npr. oglasne ploče ili elektronskim putem i sl.) obavijestiti o sklapanju ovog Kolektivnog ugovora, odnosno njegovih izmjena i

dopuna te prestanku, u roku 15 dana od sklapanja, izmjene ili dopune ili prestanku
važenja.

Broj: 20-299/1-24

U Zagrebu, 12. studenoga 2024. godine

Na osnovu: 20-299/1-24, Zbirka 187, Zagreb o radu (narodne novine 93/14, 127/17, 198/19, 150/22,
04/23) i Zakona o radu, čl. 9. i čl. 70. Statuta Sindikata komunalnih, prometnih i srodnih
djelatnosti Hrvatske (SKPH), daje se

PUNOMOĆ

za kolektivno pregovaranje i sklapanje Kolektivnog ugovora za radnike u društvu Sanitat
Dubrovnik d.o.o.

Za kolektivno pregovaranje u pregovaračkom odboru SKPH i Sanitat Dubrovnik ovlaštuju se:

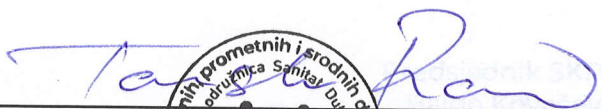
Tomislav Raič, glavni sindikalni povjerenik i voditelj pregovaračkog odbora;

SANITAT DUBROVNIK d.o.o.
ČLANICA UPRAVE
Klaudia Barčot

SINDIKAT KOMUNALNIH, PROMETNIH I
SRODNIH DJELATNOSTI HRVATSKE

Sindikalna podružnica SANITAT DUBROVNIK d.o.o.
SINDIKALNI POVJERENIK
Tomislav Raič


SANITAT DUBROVNIK
d.o.o. za komunalne djelatnosti
DUBROVNIK




U Dubrovniku, 20.11.2024.

SANITAT DUBROVNIK
d.o.o. za komunalne djelatnosti
DUBROVNIK

Br.: 01-299/1-24

Datum: 20-11-2024



Broj: 212/2024

U Zagrebu, 12. studenoga 2024. godine

Na osnovu odredbe članka 197. Zakona o radu ('Narodne novine' 93/14, 127/17 i 98/19, 150/22, 64/23) i odredbi čl. 69. st. 5. i čl. 70. Statuta Sindikata komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske (u daljnjem tekstu: SKPH), daje se

PUNOMOĆ**za kolektivno pregovaranje i sklapanje Kolektivnog ugovora za radnike u društvu Sanitat Dubrovnik d.o.o.**

Za kolektivno pregovaranje u pregovaračkom odboru SSKH Sanitat Dubrovnik ovlašćuju se:

1. Tomislav Raič, glavni sindikalni povjerenik i voditelj pregovaračkog odbora;
2. Ivo Matušić, član
3. Katija Miljanić, član
4. Vlaho Radičević, županijski povjerenik SSKH
5. Anita Jurić Golo, regionalna pravna zastupnica

Ovlašćuje se glavni sindikalna povjerenik sindikalne podružnice SSKH Sanitat Dubrovnik d.o.o., Tomislav Raič, za sklapanje i potpisivanje Kolektivnog ugovora.

Predsjednik SKPH
Baldo Kovačević

O tome obavijest:

1. Sanitat Dubrovnik--Uprava
2. Članovi pregovaračkog odbora
3. Pismohrana, ovdje

