

*Objavio na oglasnoj
ploči 20.6.2024.*

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVCA I RADNIKA U
DRUŠTVU PULA USLUGE I UPRAVLJANJE d.o.o.

Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije, Danteov trg 5, 52100 Pula, OIB: 42534989532, zastupan po Vladimiru Dugandžiću, sindikalnom povjereniku i Rajku Kutlači, voditelju Ureda Pula, Nezavisni sindikat radnika Hrvatske, Korzo 35, 51000 Rijeka, OIB 00781927135, zastupan po predsjednici Marini Palčić i Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Zlatarska ulica 14. 10000 Zagreb, OIB 27091826868 zastupan po sindikalnom povjereniku Robertu Bolkoviću (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i
Pula usluge i upravljanje d.o.o., Trg kralja Tomislava 7, 52100 Pula, OIB: 24406172697 (u daljnjem tekstu: Poslodavac) zastupan po Upravi Mariu Perušku i Goranu Pereši

zaključuju dana, 19. lipnja 2024. godine u Puli

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVCA I RADNIKA U DRUŠTVU PULA USLUGE I UPRAVLJANJE d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i poslodavca i Društvu Pula usluge i upravljanje d.o.o.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima i općim aktom Društva.

Članak 2.

Radnik je obvezan ugovorom preuzete obveze obavljati savjesno, marljivo, stručno i pravovremeno, prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoje znanje i radne vještine te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac je obvezan organizirati rad na siguran način, pridržavati se svih propisa, međusobnih ugovora i zakonskih akata, postupati prema radniku s dužnim poštovanjem, za obavljeni rad radniku isplatiti primjerenu plaću koja radniku omogućava dostojan život te mu omogućiti stjecanje

znanja i radnih vještina kao i ostvarenje svih prava utvrđenih ovim Ugovorom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Odluku o potrebi zapošljavanja odnosno popunjavanja pojedinog radnog odnosa donosi Uprava društva na temelju godišnjeg plana poslovanja i kadrovske politike.

Odluku o izboru osobe s kojom će se zasnivati radni odnos donosi Uprava.

2. Posebni uvjeti

Članak 4.

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

Poslodavac određuje posebna znanja i vještine potrebne kod sklapanja novog ugovora o radu, odnosno zapošljavanja novog radnika.

Članak 5.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koje su potrebne radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, osposobljenost za rad na određenom stroju, vozački ispit i sl.)

Specijalnost i poseban stručni ispit kao uvjet za obavljanje poslova obavezan je kad je zakonom ili propisom to predviđeno.

Članak 6.

Posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu u pogledu zdravstvene sposobnosti trebaju ispunjavati radnici kojima je to utvrđeno procjenom opasnosti radnih mjesta.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti kao posebnog uvjeta za obavljanje poslova provodi se u skladu s pozitivnim propisima.

Radnik je obavezan odazvati se na utvrđivanje zdravstvene sposobnosti na traženje poslodavca, a poslodavac je obavezan snositi troškove tih zdravstvenih pregleda.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj bitnoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik u izvršavanju ugovornih obaveza dolazi u dodir.

Utaja bolesti ili okolnosti iz st. 1. ovog članka od strane radnika predstavlja težu povredu radne obaveze.

3. Ugovor o radu

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora propisanim zakonom i ovjerile ugovor svojim potpisom.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne sastojke ugovora propisane zakonom.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti tekst ugovora o radu i omogućiti mu razmatranje i savjetovanje prije potpisivanja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili događaja utvrđenog tim ugovorom.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koji je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana, od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

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

Članak 9..

Prije stupanja na rad poslodavac je obavezan radniku omogućiti uvid u ovaj Ugovor, pravilnike koji reguliraju radne odnose, plaću, zaštitu na radu i sl.

Članak 10.

Prilikom stupanja na rad radnika poslodavac je obavezan pobliže ga upoznati s poslovima, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obavezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu. Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj.

III. PROBNI RAD, PRIPRAVNICI, OBRAZOVANJE I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1 Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad osim u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora

Probni rad ovisno o zahtjevnosti posla može trajati različito, ali ne duže od 6 mjeseci, osim u slučajevima iz čl. 53. st. 4. Zakona o radu, kad ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada iznosi najviše jednu trećinu vremena za koje je sklopljen ugovor o radu, ali ne duže od 6 mjeseci

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

2. Pripravnici

Članak 12.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Poslodavca za radnicima.

Ukoliko zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno pripravnički staž traje najduže jednu trećinu predviđenog trajanja ugovora o radu a najviše:

- za poslove SSS 6 mjeseci,
- za poslove VSS 9 mjeseci,
- za poslove VSS 12 mjeseci,

Pripravništvo se obavlja po programu koji donosi uprava u skladu s specifičnostima pojedinih struka i poslova.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita i sigurnost radnika

Članak 13.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, upoznati radnika s opasnostima posla kojeg obavlja, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Članak 14.

Poslodavac će organizirati provedbu mjera zaštite na radu, zaštite od požara, gospodarenje otpadom, pružanja prve pomoći i osiguranje mjera pomoći za evakuaciju u slučajevima ozbiljne i moguće opasnosti.

Radnik koji u slučaju ozbiljne i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti u nepovoljnijem položaju zbog svojeg postupka i mora biti zaštićen od bilo kakvih neopravdanih posljedica.

Članak 15.

Poslodavac je obvezan:

osigurati radnicima radnu obuču i odjeću te svu osobnu zaštitnu opremu primjerene kvalitete i roka trajanja te istu obnavljati u predviđenom roku, sukladno Zakonu o radu i pravilima zaštite na radu.

Članak 16.

Poslodavac ima obvezu osigurati svakom radniku odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu:

- kad radnika prima na posao,
- ako radnika premješta na drugi posao,
- ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća, ako se uvodi nova tehnologije.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca.

Članak 17.

Radnik je obvezan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja.
- pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- nositi zaštitnu i radnu odjeću i obuču za cijelo vrijeme rada,
- s dužnom pažnjom čuvati, upotrebljavati i držati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstava koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati upravu, pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegov okoliš, ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan, ukoliko poslodavac organizira takvu provjeru u dogovoru s radničkim vijećem
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen od poslodavca i koje poslodavac plaća.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 18.

Poslodavac će u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa radnika, prikupljati i obrađivati

podatke o radnicima potrebne radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

- ime i prezime radnika,
- OIB
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja
- mjesto rođenja, općina, županija
- prebivalište i adresa
- mjesto rada,
- zanimanje,
- školska sprema
- stručno obrazovanje,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
- poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca
- da li je ugovor o radu zaključen na neodređeno ili određeno vrijeme
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa
- razlog prestanka radnog odnosa
- zdravstveno stanje radnika koje može utjecati na ispunjavanje radnih obveza

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava u svezi s radnim odnosom odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Članak 19.

Podaci o radnicima prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Poslodavac će uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s zakonom.

3. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 20.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova te u vezi s tim poduzimati i preventivne mjere.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog

podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu radne obveze.

Poslodavac će, uz prethodno mišljenje radničkog vijeća, imenovati dvije osobe različitog spola koje su, osim njega ovlaštene primati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Navedene osobe dužne su čim prije a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Navedene osobe će povodom zahtjeva za zaštitu dostojanstva odvojeno saslušati stranku koja traži zaštitu, po potrebi svjedoke i stranku protiv koje je prijava podnesena, te prikupiti isprave i druge eventualne dokaze.

Mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ovisno o težini povrede su:

- usmeno upozorenje na obvezu poštivanja dostojanstva radnika;
- pisano upozorenje na obvezu poštivanja dostojanstva radnika;
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede dostojanstva;
- otkaz ugovora o radu;
- druge odgovarajuće mjere kojima se može zaštititi dostojanstvo radnika.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

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

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio

V RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 21.

Radno vrijeme (puno radno vrijeme) iznosi 40 sati tjedno.

Radnicima Društva radno se vrijeme raspoređuje na sve dane u tjednu, uz obavezno pridržavanje maksimalnih 40 sati tjedno.

Raspored radnog vremena donose voditelji uz dogovor s upravom Društva, a ovisno o potrebama rada pojedine službe.

Poslodavac je dužan radnika s rasporedom radnog vremena upoznati mjesec dana unaprijed, odnosno odmah nakon što sazna za potrebu promjene rasporeda radnog vremena ali nikako ne kasnije od 8 dana prije izvršenja rada.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme i naknada za pripravnost radnika uređuju se ugovorom o radu.

2. Prekovremeni rad

Članak 22.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u skladu sa Zakonom o radu u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe.

Odluku o obvezi prekovremenog rada donosi Poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

Poslodavac je obvezan pisani nalog za prekovremeni rad radniku uručiti najkasnije 24 sata prije početka rada ili ako to nije moguće izdati usmeni nalog, usmeni nalog za prekovremeni rad mora se u pisanom obliku radniku dostaviti najkasnije tri radna dana nakon početka rada.

3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

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

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorcu rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga 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, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu

pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

Članak 24.

Ukoliko poslodavac odluči preraspodijeliti radno vrijeme radnika obavezan je o istome obavijestiti inspekciju rada.

3. Noćni rad

Članak 25.

Noćni rad i rad u smjenama organizira se i obavlja u skladu sa Zakonom o radu u suradnji sa radničkim vijećem, odnosno sa sindikalnim povjerenikom/povjerenicima koji preuzimaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisanih Zakonom o radu.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 26.

Radnik koji radi najmanje pet sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koje se ubraja u radno vrijeme. Ukoliko radnik radi više od 10 sati ima pravo na dodatnih 30 minuta stanke koja se također uračunava u radno vrijeme. Ukoliko radnik radi u izvanredno teškim, neredoviti uvjetima, može mu se odrediti i dodatno korištenje stanke. Zahtjev za takvo korištenje može zatražiti radnik ili radničko vijeće a odobrava poslodavac u hitnom postupku.

2. Dnevni odmor

Članak 27.

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

3. Tjedni odmor

Članak 28.

Dan tjednog odmora je u pravilu nedjelja.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja

dnevni odmor.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 29.

Radnik ima u svakoj kalendarskoj godini pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid radnog odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor utvrđen prema odredbi ovog Ugovora, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.

Radnik u kalendarskoj godini ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svaki mjesec dana rada:

- ako se u toj kalendarskoj godini prvi put zaposlio ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana
- ako mu tijekom kalendarske godine prestane radni odnos osim ako odlazi u mirovinu kada mu pripada pravo na puni godišnji odmor.

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

Članak 30.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se najmanje trajanje godišnjeg odmora iz članka 29. st.1. ovog Ugovora, uvećava za zbroj radnih dana prema pojedinačno određenim mjerilima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 30 radnih dana u godini:

a) Radni staž

- | | |
|---------------------|--------|
| - od 1 - 3 godine | 1 dan |
| - od 3 - 5 godina | 2 dana |
| - od 5 - 10 godina | 3 dana |
| - od 10 - 15 godina | 4 dana |
| - od 15 - 20 godina | 5 dana |
| - od 20 - 25 godina | 6 dana |
| - od 25 - 30 godina | 7 dana |
| - iznad 30 godina | 8 dana |

b) Posebni socijalni uvjeti

- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju 2 dana

- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 2 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
- roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina 2 dana

Radnik ne može ostvariti pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 30 dana, osim u slučaju osoba s invaliditetom.

Članak 31.

Raspored (Plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje uprava odlukom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine za koju se godišnji odmor koristi, polazeći od potrebe organizacije rada i želje radnika pri tom je poslodavac prije donošenja odluka obvezan prikupiti podatke o tome kad radnik želi ići na godišnji odmor.

Radnik može godišnji odmor koristiti u neprekinutom trajanju ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, porodnog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine odnosno nakon povratka na posao ako se vraća nakon 30. lipnja.

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

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova ali samo ako poslodavac nije nikako drugačije mogao osigurati obavljanje tog posla.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz prethodnog stavka donosi Uprava u sklopu koje je i obrazloženje zašto nije u mogućnosti drugačije osigurati obavljanje tog posla.

Radniku kojem je odgođeno odnosno prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora kada to radniku odgovara.

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

Troškovima iz prethodnog stavka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 10. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja. Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, sto dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 32.

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

- sklapanja braka, 5 dana
- rođenje djeteta, posvojenje djeteta 5 dana
- teža bolest člana uže obitelji ili roditelja (suprug, životni partner, djeca i njihovi supruzi, roditelji, unuk, djed, baka, braca i sestre, pastorčad i posvojenici, očuh i maćeha, posvojitelji i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati osoba koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici) 3 dana
- smrt bračnog druga, životnog partnera, izvanbračnog partnera, djeteta, roditelja, maćeha, očuha, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka, snahe i zeta, 5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika ili životnog partnera 3 dana
- selidba 2 dana
- elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote ili imovinu radnika i članova njegove uže obitelji 5 dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi 1 dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Članak 33.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za vrijeme stručnog ili općeg školovanja uz rad te za potrebe osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od Poslodavca ili uz njegovu suglasnost, kao i za vrijeme obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

U slučaju kada polaže stručni ispit prvi put, radnik ima pravo na plaćeni dopust za pripremu i polaganje ispita u trajanju od 8 radnih dana.

Članak 34.

Radnik ima pravo na izuzetno odsustvovanje s posla tijekom radnog vremena uz naknadu plaće u slučaju liječničkog pregleda, odaziva sudskim i drugim organima i sl., ukoliko mu odnosni subjekti ne priznaju pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme te ukoliko o tome obavijesti Poslodavca bar jedan dan

ili ukoliko nije znao da će odsustvovati, neposredno prije odsustvovanja.

6. Neplaćeni dopust

Članak 35.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, na način da se ne mora zaposliti drugi radnik, odnosno da se ti poslovi mogu obavljati bez većeg opterećenja drugih radnika.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta iz stavka 2. ovog članka donosi uprava.

7. Evidencije

Članak 36.

Poslodavac vodi zakonske evidencije o radnicima i radnom vremenu, kao i evidencije o godišnjim odmorima, plaćenom i neplaćenom dopustu radnika i obrazovanju.

VII. UREĐIVANJE PLAĆA

Članak 37.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće.

Osnovna plaća uvećava se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Visina osnovice za izračun plaće ugovara se Kolektivnim ugovorom.

Osnovica za izračun plaće od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora iznosi 774,74 eura.

Osnovica za izračun plaće od 01. rujna 2024. godine iznosi 797,98 eura.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno do 15. dana sljedećeg mjeseca za prethodni mjesec. Poslodavac je dužan izvršiti obustavu i uplatu obustava iz plaće samo za sindikalnu članarinu i ovrhe.

Koeficijenti složenosti poslova svakog pojedinog radnog mjesta tarifni su stavovi sadržani u Prilogu 1., a koji prilog čini sastavni dio ovog Ugovora.

Članak 38.

Osnovna plaća radnika, uvećana dodatkom za svaku navršenu godinu radnog staža, ne smije biti niža od minimalne plaće utvrđene Uredbom Vlade Republike Hrvatske.

Za vrijeme pripravničkog staža radnik ostvaruje 85% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 39.

Svi poslovi kod poslodavca tipizirani su u radna mjesta i vrednovani prema složenosti, i to sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta društva kojim se utvrđuju koeficijent složenosti poslova, opis poslova radnog mjesta, potreban broj izvršitelja za pojedino radno mjesto u društvu, stručni i ostali uvjeti radnog mjesta koje zaposlenik mora ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa.

Koeficijenti složenosti poslova utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
Voditelj sportske građevine	2,30
Voditelj upravljanja zgradama	2,30
Zamjenik voditelja upravljanja zgradama	1,90
Tehničar upravljanja zgradama	1,40
Voditelj tržnice	2,30
Voditelj kampa	2,30
Rukovoditelj organizacijske jedinice za održavanje nekretninama	3,20
Majstor na održavanju (mogućnost uvećanja s obzirom na opseg poslova)	1,30
Čistač	1,15
Spasilac	1,40
Portir - domar	1,15
Voditelj zajedničkih poslova	2,30
Voditelj programa i manifestacija	2,30
Administrativni tajnik	1,40
Voditelj odjela računovodstva i financija	3,20
Zamjenik voditelja odjela računovodstva i financija	2,80
Viši referent u računovodstvu i financijama	1,55
Referent u računovodstvu i financijama	1,40
Blagajnik	1,30
Veterinar	2,30
Veterinarski tehničar	1,20
Djelatnik u skloništu za životinje	1,20
Rukovoditelj organizacijske jedinice za upravljanje nekretninama	3,20

Koeficijenti utvrđeni stavkom 2. ovog članka predstavljaju minimalne vrijednosti te se isti mogu povećati prema opsegu i složenosti poslova, sukladno kriterijima iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Pula usluge i upravljanje d.o.o.

Članak 40.

Ako radnik obavlja, po nalogu nadređenog i druge poslove odsutnog radnika ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to povoljnije za njega, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Ukoliko te poslove obavlja pored poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ima pravo na plaću po koeficijentu radnika čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije.

Članak 41.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećava se za:

- rad noću

50%

- prekovremeni rad	50%
- rad subotom	35%
- rad nedjeljom	50%
- rad blagdanom ili praznikom	150%
- dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%
- rad u popodnevnoj smjeni (16.00-22.00)	10%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju osim prekovremenog rada.

Prekovremeni rad se plaća u novcu. Ukoliko radnik želi umjesto isplate u novcu koristiti slobodne dane mora pisani zahtjev uručiti poslodavcu najkasnije do 5. u mjesecu za prethodni mjesec. Slobodni dani se u tom slučaju obračunavaju po sistemu sat za sat i pol.

VIII. NAKNADA PLAĆE

Članak 42.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u sljedećim slučajevima:

1. zbog korištenja godišnjeg odmora naknada plaće radniku isplaćuje se u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, a koja ne smije biti niža od plaće koju bi radnik primio kao da je radio u redovnom radnom vremenu
2. zbog korištenja plaćenog dopusta - naknada plaće isplaćuje se radniku u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu
3. zbog korištenja bolovanja (privremene nesposobnosti za rad na temelju Izvješća izabranog doktora) u skladu sa zakonom, naknada plaće radniku do 42 dana bolovanja isplaćuje se u visini 70% od prosječnog iznosa plaće koja mu je isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije nego je započeo s bolovanjem. Pod plaćom na osnovi koje se utvrđuje osnovica za naknadu plaće zbog korištenja bolovanja podrazumijeva se redovita mjesečna plaća radnika utvrđena u skladu s odredbama propisa o radu, te naknada plaće isplaćena za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, plaćeni dopust i privremena nesposobnost) koja se isplaćuje na teret poslodavca. Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a (od 43.dana) isplaćuje se u visini koju propisuje HZZO.

IX. OSTALA MATERIJALNA DAVANJA RADNICIMA

Članak 43.

Radnik koji se nalazi u radnom odnosu od 01.01. kalendarske godine, ima pravo na isplatu prigodne nagrade za korištenje godišnjeg odmora (regres) za tu kalendarsku godinu u iznosu od 350,00 eura.

Na dan donošenja odluke o isplati regresa, koja se u pravilu donosi nakon 30.06. tekuće godine, radnici u radnom odnosu u Društvu ostvaruju pravo na razmjerni dio regresa sukladno razmjernom dijelu stečenom pravu na godišnji odmor.

Radnik ima pravo na isplatu prigodne nagrade za božićne blagdane u u iznosu od 350,00 eura.

Na dan donošenja odluke o isplati božićnice, radnici u radnom odnosu u Društvu stječu pravo na isplatu nagrade za božićne blagdane (božićnica) u visini razmjernog broja mjeseci u tekućoj godini u kojoj su bili

zaposleni u Društvu.

Radnik koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu ovisno o dužini radnog staža u Društvu, kako slijedi:

- do 10 godina 3 osnovice
- do 20 godina 4 osnovice
- do 25 godina 5 osnovice
- do 30 godina 6 osnovica
- više od 30 godina 7 osnovica

Kod dužine radnog staža računa se radni staž prenesen iz Društva pravnog prednika koje je pripojeno sadašnjem Društvu.

Osnovicu čini prosječna plaća Društva u protekloj kalendarskoj godini

Otpremninu je Poslodavac dužan isplatiti s posljednjom plaćom, odnosno najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

Pravo na pomoć u slučaju smrti člana obitelji radnika (bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe, životnog partnera, izvanbračnog partnera, posvojenika, posvojitelja, staratelja) ostvaruje radnik u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ostvaruju članovi obitelji (bračni drug, dijete, roditelji, očuh ili maćeha, životni partner, izvanbračni partner, posvojenik, posvojitelj, staratelj) u ukupnom iznosu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo jednom godišnje na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 44.

Radnik ima pravo na novčani dodatak na plaću za prehranu u visini od 3,00 eura po danu prisutnosti na radu.

Isplata neoporezivog iznosa iz stavka 1. provodi se svakog mjeseca uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

Radnik ima pravo na novčanu nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika u iznosu od 54,00 eura.

Novčana nagrada iz stavka 3. isplaćuje se radniku mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec, samo za one mjesece u kojima radnik nije niti jedan dan bio odsutan sa posla, osim u slučaju kada je odsutnost uzrokovana korištenjem godišnjeg odmora.

X. PUTNI TROŠKOVI

Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova za dolazak na posao i odlazak s posla za svaki dolazak i odlazak s posla prema nalogu poslodavca u iznosu koji se računa u visini iznosa najskuplje mjesečne karte najjeftinijeg prijevoznika za slučaj kombiniranja dviju linija, odnosno u visini iznosa mjesečne karte najjeftinijeg prijevoznika za slučaj korištenja jedne linije.

Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla isplaćuje se radniku jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, i to za 11 mjeseci u godini.

Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla se sukladno prethodnom stavku ovog članka neće isplaćivati u mjesecu kolovozu.

XI. JUBILARNE NAGRADE

Članak 46.

Radnik u društvu odnosno pravnom predniku društva ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za ukupni efektivni radni staž navršen kod Poslodavca i njegovih pravnih prednika u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Isplata jubilarne nagrade vrši se s plaćom za mjesec u kojem je radnik napunio godine radnog staža koje su preduvjet za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu, a najviše u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

XII. OSTALI DODATCI NA PLAĆU

Članak 47.

Radnik ima pravo na dodatak na plaću za troškove službenog putovanja, rada na terenu, korištenja vlastitog automobila za službene svrhe, odvojeni život, dar za djecu do 15 godina starosti, dar za rođenje djeteta i dar u naravi na način i u iznosu koji za te svrhe kao neoporeziv propisuje Pravilnik o porezu na dohodak.

XIII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 48.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za sebe ili za drugog poslodavca obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice), s time da dobiveno odobrenje vrijedi 365 dana.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 49.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kad radnik navrší 65 godina života, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 50.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i uprava poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 51.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 52.

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

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

Članak 53.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima sukladno sposobnostima radnika i njegovoj struci.

Članak 54.

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

Članak 55.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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.

Redoviti otkaz radnika

Članak 56.

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

Izvanredni otkaz

Članak 57.

Osobito teškim povredama obveza iz radnih odnosa, zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka ovog Ugovora (izvanredni otkaz), smatraju se samo one povrede nakon kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 58.

U slučaju prestanka ugovora o radu radnik je dužan predati sva sredstva za rad, zaštitna sredstva i predmete rada koji se nalaze kod njega o čemu se sačinjava zapisnik.

Članak 59.

Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

Ako Poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Otkazni rokovi

Članak 60.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je određen Zakonom.

Članak 61.

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

Članak 62.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 63.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika otkazni rokovi utvrđeni ovim Ugovorom smanjuju se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok ne može biti duži od dva tjedna.

XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 64.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Odredbe o sudskoj zaštiti iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 65.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Poslodavac.

Ukoliko radnik svojim ponašanjem krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac mora radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa.

Upozorenje iz stavka 2. ovog članka briše se iz kadrovske evidencije po isteku četiri 3 (tri) godine od izricanja pismenog upozorenja

Članak 66.

U odluci o ostvarivanju prava Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravnom lijeku, odnosno pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok ulaganja zahtjeva i na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Članak 67.

Dostavljanje odluka, obavijesti, poziva i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se neposrednom predajom radniku na njegovu radnu mjestu, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku, odnosno drugi pismeni akt.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istog dana staviti na oglasnu ploču Poslodavca.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja te odluke radniku.

Ako radnik ne dolazi na rad, odluka će mu se dostaviti putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu stanovanja.

Ako radnik ili član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se

da mu je odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je odluka istekom posljednjeg dana roka od 8 dana dostavljena radniku.

Građanska prava i dužnosti

Članak 68.

Radnicima se ne ograničava njihovo pravo na udruživanje u udruge i u obavljanju dužnosti u bilo kojoj udruzi ili političkoj stranci, ali izvan rada osim kada se radi o sindikalnom radu.

Prijava nesreće na poslu

Članak 69.

Radnik kojemu se dogodila nesreća na poslu, a kada to on nije u stanju onda eventualni očevidac ili radnik koji je primijetio nesreću, obavezan je o tome obavijestiti poslodavca odnosno radnika za zaštitu na radu radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne povodom nesreće na poslu poduzeti.

Osiguranje radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode)

Poslodavac je obavezan dodatno kolektivno osigurati radnike, na teret troškova poslovanja od posljedica nesretnog slučaja, s uključenjem osiguranja od prirodne smrti i teško bolesnih stanja, prema općim uvjetima police osiguranja:

- za trajni invaliditet,
- za smrtni slučaj uzrokovan nesrećom,
- za smrtni slučaj uzrokovan bolešću,
- za teško bolesna stanja (TBS)

Obavještavanje radnika

Članak 70.

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost poslodavca na način da to bude jasno vidljivo i svima dostupno ili na drugi svim radnicima dostupan način.

Isto se odnosi na sve pravilnike odnosno dokumente koji reguliraju prava i obveze ili ponašanje u društvu.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao ako je isti bio dostupan na opisani način.

XVI. RAD SINDIKATA I RADNIČKOG VIJEĆA

Međusobna prava i obveze poslodavca i sindikata

Članak 71.

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

Članak 72.

Predstavnici poslodavca obvezuju se na partnerski odnos sa Sindikatom što podrazumijeva uzajamno uvažavanje i poštivanje, te kontinuiranu suradnju.

Članak 73.

Sindikat se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

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

Članak 74.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno članu izvršnog tijela po odluci Sindikata, omogućiti izostanak s rada zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Osim navedenog u stavku 1. sindikalni povjerenik odnosno član sindikalnog povjerenstva prema odluci sindikata ima pravo na naknadu plaće za sindikalne aktivnosti u društvu u visini 3 sata po članu godišnje.

Članak 75.

Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u društvu sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može se :

- otkazati ugovor o radu;
- premjestiti na drugo radne poslove u okviru Društva bez njegove suglasnosti,

Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti prozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 76.

Poslovodna tijela i tijela upravljanja poslodavca obvezna su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

O zauzetim stavovima dužni su u roku 8 dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva izvijestiti Sindikat.

Članak 77.

Poslovodno tijelo poslodavca je obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnom mjestu u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.

Poslovodno tijelo poslodavca je također obvezno sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su: prijedlozi odluka i pravilnik o radu kojim se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje 8 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.

Poslodavac je obavezan u pisanoj formi u roku od 8 dana odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Članak 78.

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

- prostoriju za sindikalni rad u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, informatičke opreme i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima, po odluci Sindikata,
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata
- Dostavljati sindikatu, nakon obračuna plaće, popis radnika kojima je uskraćena sindikalna članarina i onih kojima nije uskraćena zbog isplate naknade plaće, a članovi su, te iznos ukupne i pojedinačne članarine.

Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojima bi pojedini sindikat u Ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređeni položaj.

Članak 79.

Ako radničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzimaju jedan ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće), o čemu odlučuje Sindikat u Društvu.

Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono ustrojeno.

Kada zamjenjuje radničko vijeće sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće.

Kada sindikalni povjerenik obavlja funkciju radničkog vijeća zaključuje s poslodavcem, sporazum o odnosima između poslodavca i radničkog vijeća predviđene odredbama Zakona o radu

Radničko vijeće i štrajk

Članak 80.

Članovi radničkih vijeća, članovi Sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime radničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

Mirno rješavanje sporova

Članak 81.

Ako nastane kolektivni spor između ugovornih stranaka koji nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se postupak sukladno odredbama Zakona o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

Članak 82.

Troškove mirenja i arbitraže snose obje ugovorne strane na jednake dijelove.

X ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštanje štrajka

Članak 83.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena ukoliko se provode potpisane odredbe.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.

Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir. Iznimno dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj djelatnosti.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 84.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom

zajamčenih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja u svezi sa štrajkom koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 85.

Poslodavci ne smiju sprečavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Najava štrajka

Članak 86.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu najmanje 7 dana prije početka.

U pismu kojim se štrajk najavljuje Sindikat mora navesti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Rukovođenje štrajkom

Članak 87.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

U društvima koja su uključena u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade na poslovima koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 88.

Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima i obavlja druge poslove.

Štrajkaški je odbor dužan razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem mu je upućena u roku od 3 dana.

Poslovi koji se ne mogu prekidati

Članak 89.

U slučaju pokretanja štrajka, u roku tri dana od donošenja odluke o pokretanju štrajka, na prijedlog poslovnog tijela poslodavca Sindikat i poslovno tijelo poslodavca sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Poslovi potrebni za opsluživanje onih radnika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.

Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj radnika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

Prava sudionika štrajka

Članak 90.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru i Zakonu, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj, niti se smiju na bilo koji način prisiliti na sudjelovanje u štrajku.

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

XI TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti komisije za tumačenje

Članak 91.

Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje u roku od 30 dana od zaključenja ovog Ugovora. U komisiju svaka strana daje najviše 3 člana.

Komisija će se sastati na zahtjev za tumačenje Kolektivnog ugovora od strane potpisnika, odnosno radnika Društva, u roku 15 dana od zahtjeva te sačiniti zabilješku sa sastanka i o zaključcima obavijestiti potpisnike ovog Kolektivnog ugovora te podnositelja zahtjeva za tumačenje.

Komisija za tumačenje ovog Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje stranke o kršenju Ugovora
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Članak 92.

Komisija donosi svoje odluke sporazumno o čemu potpisuju zapisnik.

Ugovorne stranke dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 93.

Na zahtjev jedne od Ugovornih strana komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 94.

Ovaj kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog ugovora, a druga strana se obvezuje o njima pregovarati.

Ovaj Kolektivni ugovor može se otkazati u slučaju neuspješnih pregovora o njegovim izmjenama i dopunama odnosno sklapanju novog Kolektivnog ugovora.

Otkazni rok iznosi 30 dana.

Članak 95.

Za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora, ugovorne strane se obvezuju na socijalni mir.

Nepridržavanje odredbi ovog Kolektivnog ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 96.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana njegova potpisa od strane ovlaštenih predstavnika Sindikata i Poslodavca.

Odredbe Pravilnika o radu (ur.broj: AKT-2023-242 od 13. listopada 2023.g.), koje nisu u suprotnosti sa odredbama ovog Ugovora i kojima su uređena pitanja koja nisu regulirana ovim Ugovorom, ostaju na snazi i primjenjuju se u kontinuitetu.

Članak 97.

Ugovor se potpisuje u (6) šest primjeraka od kojih svaki potpisnik zadržava po (1) jedan, a (2) dva se dostavljaju nadležnom ministarstvu radi ovjere.

ZA SINDIKATE:


Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije

Vladimir Dugandžić, sindikalni povjerenik
Rajko Kutlača, voditelj Ureda Pula



Nezavisni sindikat radnika Hrvatske

Marina Palčić, predsjednica



Samostalni sindikat radnika u
Komunalnim i srodnim djelatnostima
Hrvatske

Roberto Bolković, sindikalni povjerenik

ZA POSLODAVCA:


Pula usluge i upravljanje d.o.o.

Mario Peruško, predsjednik Uprave




Pula usluge i upravljanje d.o.o.

Goran Pereša, član Uprave

URBROJ: AVI - 2024-265

