

SINDIKAT PROMETA I VEZA HRVATSKE, sa sjedištem u Zagrebu, Škendera Fabkovića 1/1, OIB 77139777679 zastupan po predsjedniku Stjepanu Lisičaku (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i

SINDIKATA VOZAČA I PROMETNIH RADNIKA U JAVNOM PRIJEVOZU PUTNIKA LIBURNIJE d.o.o. ZADAR, sa sjedištem u Zadru, Ante Starčevića 1, OIB: 43825612874, zastupana po zamjeniku sindikalnog povjerenika Ivici Erstiću (u daljnjem tekstu: Sindikat), s jedne strane, te

LIBURNIJA d.o.o. iz Zadra, Ante Starčevića 1, OIB 03655700167, zastupana po direktoru Edvinu Šimunovu, dipl.iur. (u daljnjem tekstu: Poslodavac), s druge strane,
sklopili su u Zadru, dana 04.07.2023. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca na području Republike Hrvatske.

Pod pojmom radnik podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni kod Poslodavca na određeno vrijeme, na neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Poslodavca i u drugim prostorima u kojima Poslodavac organizira posao, a nisu u vlasništvu Poslodavca.

Ugovorne strane se obvezuju u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno. Ako se ugovorom o radu sklopljenim između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenih ovim Ugovorom, te će se odredbe neposredno primjenjivati.

Ako se općim aktom Poslodavca neko pravo radnika utvrdi u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjivati će se odredbe ovog Ugovora.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, općim aktom Poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, ovim Ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Ugovor o radu

Članak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedištu

2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanje potvrde, načinu određivanja trajanja tog odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanje potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. 6., 7., 8. i 9. ovog članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

Članak 4.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku najkasnije dan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda iz prethodnog stavka mora sadržavati uglavke iz ugovora o radu i članka 3. ovog Ugovora.

Članak 5.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje radnik proveo na radu, a koje je do 01. srpnja 2013. godine bilo upisano u radnu knjižicu, a nakon 01. srpnja 2013. godine utvrđeno izvodom Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje iz elektroničke baze podataka sukladno Pravilniku o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa.

Radni staž kod Poslodavca je radni staž koji je radnik ostvario u Društvu, odnosno njegovim pravnim prednicima.

Članak 6.

U slučaju kolektivnog viška radnika, Poslodavac može prekvalificirati radnika, te je dužan ispitati mogućnosti njegovog zapošljavanja na slobodnim radnim mjestima.

Članak 7.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 8.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj zaposlenih i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na svim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati, sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora.

Probni rad

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad za radnika do trećeg stupnja stručne spreme ne može se utvrditi u trajanju dužem od dva mjeseca; za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca, za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

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

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

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

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

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

Članak 12.

Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovaio radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako je radnik na određeno vrijeme radio temeljem uzastopnih ugovora o radu najmanje tri godine ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen.

Poslodavac ne smije sklopiti više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju koji se radni odnos kod Poslodavca zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika te drugih objektivnih razloga.

Članak 13.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika 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 sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 14.

Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, upoznavanje sa sadržajem ovog Ugovora i drugih općih akata kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti radnika.

Radnik je obavezan da ugovorom o radu preuzete poslove obavlja savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom posla, usavršavati svoja znanja i radne vještine, te štititi interese Poslodavca.

Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, da se upozna s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla koje će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, 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.

Članak 15.

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

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

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

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 s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Pripravnici

Članak 16.

Pripravnicima se smatraju osobe koje se prvi puta zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovali.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoje potrebe Poslodavca za trajnim zapošljavanjem.

Članak 17.

Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- pripravnik magistar struke (VII/1 stupnja stručne spreme — VSS) - 12 mjeseci;
- pripravnik baccalereus struke (VI/1 stupnja stručne spreme — VŠS) — 9 mjeseci; -
- pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme (SSS) — 6 mjeseci.

Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Trajanje pripravničkog staža produljuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, vojne vježbe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 (trideset) dana.

Članak 18.

Pripravniku se imenuje mentor iz redova radnika na radnom mjestu za koje se obavlja pripravnički staž, a koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i obrazovanje kao pripravnik te najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Članak 19.

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

Stručni ispit se polaže pred komisijom od tri člana koju imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 20.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu sukladno Pravilniku koji će donijeti ministar nadležan za rad.

Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovog članka.

Radno vrijeme

Članak 21.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje Poslodavac u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz obveznu prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Članak 22.

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.

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 gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

U radno vrijeme ne ubraja se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova (vrijeme pripravnosti /dežurstva).

Članak 23.

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

- 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 u sindikatu, 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
- predviđene stanke u tijeku dnevnog odmora.

Članak 24.

Poslodavac će osigurati radniku koji radi u nepunom radnom vremenu ili vremenu dužem od punog radnog vremena (prekovremeni rad), sva prava kao i radniku koji radi u punom radnom vremenu.

Članak 25.

Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pisanog opravdanja-ispričnice mjerodavnih tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi 8 (osam) sati dnevno osim na poslovima "vozača autobusa", "prometnika", "blagajnika", "čistačice", "čistača-perača" na kojima traje 7 sati.

Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u 5 (pet) odnosno 6 (šest) uzastopnih radnih dana.

Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Radno vrijeme na određenim mjestima može iznositi i manje od 40 (četrdeset) sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to zahtijeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.

Ako to priroda posla i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, s kojima Poslodavac sklopi ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom isplaćuje se plaća srazmjerno vremenu za koje su zasnovali radni odnos.

Poslodavac može radniku koji radi u nepunom radnom vremenu isplatiti sva materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane) na koje radnik ima pravo kao i radnicima koji rade u punom radnom vremenu, ali razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Poslodavac će 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.

Članak 28.

Radnik koji radi u punom ili nepunom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim Poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac, radniku za takav rad, dao pisanu suglasnost.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 28 a.

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.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka, te trajanje radnog vremena na takvim poslovima, utvrđuje se posebnim propisom.

Prekovremeni rad

Članak 29.

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

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 godišnje.

Članak 30.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca i radnik koji je s drugim Poslodavcem sklopio ugovor o radu u trajanju od osam sati tjedno odnosno do stoosamdeset sati godišnje, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Noćni rad

Članak 31.

Svako obavljanje poslova i radnih zadataka radnika u vremenu između 22 /dvadeset dva/sata uvečer i 6 /šest/ sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Za maloljetnike rad u vremenu između 20 /dvadeset/ sati uvečer i 6 /šest/sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Noćni radnici imaju pravo na sistematski pregled na trošak Poslodavca sukladno posebnom propisu.

Rad u smjenama

Članak 32.

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.

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

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

Članak 33.

U smjenama su obvezni raditi sljedeći radnici:

1. Opći, pravni i kadrovski odjel

- Vratar

2. Tehnički odjel

- Samostalni referent za tehničke poslove

- Skladištar materijala i rezervnih dijelova

- Auto-mehaničar-specijalist

- Auto-električar

- Auto-limar-specijalist

- Auto-limar

- Tapetar

- Vulkanizer — gumar

- Gumar

- Čistačica

- Tapetar

- Bravar

- Čistač-perač

3. Prometno — operativni odjel

- Prometnik

- Otpravnik,

- Vozač kombija

- Radnik na razglasu i informacijama,

- Kontrolor

- Vozač autobusa — specijalist

- Vozač autobusa

- Prodavač putnih karata

- Operater

- Referent za pretplatu

- Blagajnik

- Radnik u garderobi.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od jedne kalendarske godine 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 je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno, odnosno 56 sati tjedno, uz uvjet da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

Kada je riječ o sezonskim poslovima preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati do 60 (šezdeset) sati tjedno uz uvjet da radnik dostavi Poslodavcu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se odlukom Poslodavca koja obvezno sadržava: vrijeme duljeg i kraćeg trajanja rada, popis radnika obuhvaćenim preraspodjelom te izjave radnika koji rade duže od 48 /četrdeset osam/ sati tjedno, a najviše do 56 /pedeset šest/ sati tjedno, odnosno 60 /šezdeset/ sati tjedno tijekom obavljanja sezonskih poslova, podatak o njihovom pristanku na rad u tako preraspodijeljenom radnom vremenu.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje 6 /šest/ sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor /stanku/ u trajanju od 30 /trideset/ minuta.

Stanka u toku radnog vremena odrediti će se u okviru odluke o rasporedu radnog vremena koju donosi Poslodavac sukladno odredbama ovog ugovora i pravilnika o radu.

Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

Dnevni odmor

Članak 36.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 (deset) sati.

Radniku iz stavka 2. ovog članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Tjedni odmor

Članak 37.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 /dvadeset četiri/ sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 /četrdeset osam/ sati.

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

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.

Rad na dan tjednog odmora određuje se usmenim nalogom Poslodavca ili pisanim nalogom, ako to radnik zahtjeva.

Godišnji odmor

Članak 38.

Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 /dvadeset/ radnih dana, odnosno četiri tjedna..

Radniku mlađem od 18 /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 25 /dvadeset pet/ radnih dana.

Pod pojmom "radni dan" u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim nedjelje, te blagdani i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 39.

Trajanje godišnjeg odmora radnika određuje se tako da se na najmanje trajanje godišnjeg odmora od 20 (dvadeset) radnih dana utvrđenih u čl. 38 ovog Ugovora dodaju radni dani premasljedećim mjerilima:

- | | | |
|----|--|----------------|
| 1. | Prema radnom stažu: | |
| | - od 5 do 10 godina | 2 radna dana |
| | - od 10 do 15 godina | 4 radna dana |
| | - od 15 do 20 godina | 6 radnih dana |
| | - od 20 do 25 godina | 8 radnih dana |
| | - više od 25 godina | 10 radnih dana |
| 2. | Prema uvjetima rada: | |
| | - za rad noću | 3 radna dana |
| | - za prekovremeni rad noću | 2 radna dana |
| | - za posebnu odgovornost | 3 radna dana |
| 4. | Prema posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi: - | |
| | radnik invalid koji je zbog nastanka invalidnosti | |
| | stekao pravo na skraćeno radno vrijeme | 2 radna dana |
| | - samohranom roditelju djeteta do 7 godina | 2 radna dana |

Dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka dodaju se na 20 dana ako se subote ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora odnosno 24 dana ako se subote uračunavaju u dane godišnjeg odmora koji broj dana ostvaruju u najkraćem trajanju radnici koji koriste puni godišnji odmor.

Članak 40.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 41.

Ako radnik u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nema 6 /šest/ mjeseci neprekidnog rada ili ako ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 /osam/ dana, radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za tu godinu koji čini 1/12 (jedna dvanaestina) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u toku kalendarske godine.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za tu godinu koji čini 1/12 (jedna dvanaestina) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u toku kalendarske godine

Poslodavac koji radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 42.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova pri čemu dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 10 /deset/ dana neprekidno radnik mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 /deset/ dana.

Dogovor Poslodavca i radnika iz stavka 1. ovog članka mora biti u pismenom obliku.

Radnik je dužan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja sljedeće godine.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili 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 sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. 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 sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 43.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnika se mora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana ranije.

Članak 44.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu, - neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova, te u drugim osobito opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s time, da ga ima pravo nastaviti koristiti odmah kad prestane razlog zbog kojeg je odmor prekinut.

Članak 45.

Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom plaćenog dopusta, bolovanja, porodiljnog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika, te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 46.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbi članka 110. Kolektivnog ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 47.

Članovi uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorc i posvojenici, djeca povjerena na odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, te osoba koja s radnikom živi u životnoj zajednici.

Članak 48.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće /plaćeni dopust/ za važne osobne potrebe, a osobito:

1.	Prilikom sklapanja braka	2 dana
2.	Prilikom rođenja djeteta	3 dana
3.	U slučaju smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka	3 dana
4.	U slučaju smrti drugih članova uže obitelji iz čl. 51. ovog Ugovora	2 dana
5.	Za polaganje stručnog ispita za potrebe Poslodavca	3 dana
6.	U slučaju teže bolesti člana uže obitelji iz čl. 47. ovog Ugovora	2 dana
7.	U slučaju elementarne nepogode i katastrofe	3 dana
	Dobrovoljni davatelj za svako davanje krvi uz dostavu potvrde	1 dan

Kad nastupe okolnosti iz stavka 1. ovog članka izdaje se radniku rješenje o korištenju plaćenog dopusta.

Članak 49.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen odlukom Poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radniku će se odobriti dopust uz naknadu plaće u trajanju najviše do 10 /deset/ dana.

Dopust iz stavka 1. ovog članka svojom odlukom odobrava Poslodavac.

Neplaćeni dopust

Članak 50.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na njegov zahtjev.

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

OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 51.

Radnik se ima pravo i obvezu stručno usavršavati zbog potrebe rada i svojih osobnih interesa.

Poslodavac može uputiti radnika na školovanje sukladno Odluci Uprave koja se donosi uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

Odlukom Uprave utvrđuje se potrebno trajanje obrazovanja, vrste obrazovanja i drugi potrebni podaci.

Članak 52.

Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju, a u skladu s Programom obrazovanja donesenim na temelju čl. 55. ovog Ugovora, međusobna prava i obveze prije i po završenom školovanju utvrđuju se ugovorom između Poslodavca i radnika.

Članak 53.

Poslodavac može radnika koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe Društva rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Članak 54.

Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja koji su predviđeni u programu obrazovanja.

Poslodavac će omogućiti članovima radničkog vijeća, sindikalnom povjereniku i povjereniku radnika za zaštitu na radu redovno osposobljavanje u skladu s potrebama njihova rada.

Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.

Programom obrazovanja određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA, DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 55.

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

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama, Poslodavac će donijeti odluku o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke. Neovlašteno iznošenje istih podataka smatra se težom povredom radne dužnosti.

Članak 56.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog 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 ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 57.

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 prekvalifikacije, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova : rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, 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, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 58.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka I. ovog članka dužna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 /osam/ dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 59.

Osoba koja je osim Poslodavca imenovana, sukladno članku 62. Ugovora, primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika /dalje: ovlaštena osoba/ dužna je, bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Imenovana osoba u vezi s pritužbom može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 60.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja imenovana osoba će sastaviti zapisnik ili službenu zabilježbu.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Stipulacija podnositelja se u nastavku Ugovora podjednako odnosi na muške i na ženske osobe. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je imenovana osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanja drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje imenovana osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 61.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 62.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnog članka imenovana će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka imenovana će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (npr. izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje; razmješta na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru, pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz najavu mogućnosti izvanrednog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka; /redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu, te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, imenovana osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 63.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga imenovane osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala utvrditi odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 64.

Ako Poslodavac u roku od 8 /osam/ dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 /osam/ dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

članak 65.

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 8 /osam/ dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 66.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u Društvu, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, Društvo može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim Poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti Poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.
-

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka Ugovora o radu

Članak 67.

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 staža osiguranja, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda

Sporazum

Članak 68.

Ponudu sa sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito: - podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu, - datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz

Članak 69.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 70.

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/, - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa /otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/ ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 71.

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

Članak 72.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati Ugovor o radu.

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

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća,

odnosno ako kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

Članak 73.

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.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanja 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 74.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindiklani povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 75.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog. Otkazni rok ne može biti duži od 1 mjeseca ako radnik ima opravdani razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 76.

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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 77.

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

Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 78.

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

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

Članak 79.

Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje,

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog , posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, za vrijeme privremene

nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenju dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojega je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok

Članak 80.

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.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod istog Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 /dvadeset/ godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 /pedeset/ godina života, i mjesec dana ako je navršio 55 /pedeset pet/ godina života.

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.

Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja odsustvuje s rada 4 /četiri/ sata tjedno.

Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka 4. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je radio.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 81.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 /osam/ dana.

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.

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 82.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 83.

Odluke o otkazu Ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio radnik osobno.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 2. ovog članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom roka od 8 /osam/ dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 84.

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

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

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

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

11. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 85.

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

Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.

Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio niti onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljiv radnik.

Članak 86.

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio prouzrokovane štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako štetu uzrokuje više radnika kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 87.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.

Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.

Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu koje se sastoji od: predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihovih zamjenika.

Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje radničko vijeće.

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i radničko vijeće.

Članak 88.

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

Članak 89.

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.

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

Određena šteta od strane Poslodavca naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 1/3 /jedne trećine/ mjesečne plaće radnika.

Odgovornost Poslodavca

Članak 90.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 91.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 /tri/ godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 /pet/ godina od kada je šteta nastala.

Članak 92.

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

Članak 93.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi, zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku sukladno važećim zakonskim odredbama.

ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 94.

Poslodavac surađuje sa sindikatima na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika.

U odnosima s Upravom Poslodavca, sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s ustrojstvenim jedinicama sindikat zastupa sindikalni povjerenik.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata i od njega ovlaštenu osobu.

Rukovoditelj je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika ili od njega ovlaštenu osobu.

Članak 95.

U slučaju da se ovisno o broju članova sindikata utvrđuju odnosi između Poslodavca i sindikata, mjerodavan je broj članova za koje Poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu.

Članak 96.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

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.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad osloboditi od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog prisustvovanja sindikalnom sastanku, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela /radna tijela, skupštine, sabori i sl.

Članak 97.

Poslodavac se obvezuje da će sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe kolektivnog ugovora,
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima normativima i Zakonu,
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev sve informacije u svezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti.

Članak 98.

Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati sljedeće uvjete za rad sindikata i sindikalnih povjerenika:

- prostorije za rad,
- omogućavanje korištenja HT linije bez obveze snošenja troškova za HT liniju,
- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje društvo, u potrebnom broju primjeraka,
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima, - obračun sindikalne članarine i

sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

Članak 99.

Detaljni odnosi sa sindikatом mogu se regulirati posebnim sporazumom o pravima i obvezama Poslodavca i sindikata.

UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 100.

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu sukladno odredbama ZOR-a.

Kada kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, u funkciji radničkog vijeća nastupa sindikalni povjerenik a u skladu s odredbama ZOR-a.

Društvo će osigurati adekvatan prostor za rad radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Društvo će omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema odredbama ZOR-a.

Društvo će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkog vijeća.

Članak 101.

Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za 6 /šest/ sati tjedno temeljem odredaba ZOR-a.

Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupiti radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika ili povjerenika sindikata u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

Radnici Društva mogu rješavanje svojih prava vezana uz radničko vijeće zatražiti od Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

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

Članak 102.

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

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za efektivni rad sukladno rasporedu radnog vremena, te dodatka za neefektivan rad po osnovi ostvarenog radnog staža kod ovog poslodavca, te stalnog dodatka, koji postoji u primjeni obračuna plaće,
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne, odnosno uobičajene (stimulativni dio plaće).

Osnovna plaća

Članak 103.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi predstavlja umnožak vrijednosti boda i pripadajućeg koeficijenta

složenosti poslova sukladno Sistematizaciji radnih mjesta, zajedno sa stalnim dodatkom. Osnovna plaća za koeficijent 1 ne može biti niža od minimalne plaće propisane Uredbom o visini minimalne plaće Vlade RH.

Potpisom ovog Kolektivnog ugovora stranke suglasno utvrđuju vrijednosti boda, na način da isti iznosi 5,11 eura bruto.

Dodaci na plaću

Članak 104.

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

Radnici imaju pravo na stalni dodatak za podmirivanje troškova prehrane radnika u iznosu od 53 (pedesettri) eura mjesečno, koji će se isplaćivati zajedno s plaćom radnika.

Članak 105.

Za prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću i to:

- za prekovremeni rad 50 %
- za noćni rad 35 %
- za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi 50 %
- za smjenski rad 15%
- za dvokratni rad 10 %

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim uvjetima iz stavka 1. ovog članka ako su isti ostvareni po nalogu Poslodavca.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena koji se određuje pod uvjetima utvrđenim zakonom. Rad u preraspodjeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.

Noćnim radom u smislu ostvarenja prava na dodatak za noćni rad smatra se rad u razdoblju od 22,00 sata uvečer do 06,00 sati ujutro slijedećeg dana.

Smjenski rad je rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koje obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena), ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna, s definiranim početkom i završetkom. Kod smjenskog rada, koji je odlukom poslodavca definiran na mjesečnoj osnovi mora se raditi ili o izmjeni smjena istog radnika ili o naizmjeničnom obavljanju poslova u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Vrijednost sata rada koji služi kao osnovica za obračun dodataka utvrđuje se na način propisan odredbom čl.90.st.5. Zakona o radu.

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava obračunska osnovica utvrđena stavkom 1. ovog članka, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima.

Stimulacija

Članak 106.

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajen rezultate, poslodavac će mu pored prava utvrđenog u stavku 1. ovog članka, isplatiti povećanu plaću.

Doprinos radnika sa temelja kvalitete rada utvrđuje se u odnosu na kvalitet izvršenih poslova, pravovremenost i kvalitetu obavljanja poslova.

Doprinos radnika s temelja obujma izvršenog rada utvrđuje se u odnosu na radne učinke, samoinicijativnost, kreativnost, unaprijeđenije organizacije, povećanje efikasnosti rada, ostvarenje rezultat iznad planiranog.

Radniku koji ostvari po kriterijima utvrđenim ovim člankom rezultate rada veće od prosječnih, odnosno uobičajenih, plaća se povećava od najmanje 15% osnovne plaće.

Iznos uvećanja plaće iz prethodnih stavaka određuje ovlašteni rukovoditelj na prijedlog osobe koja neposredno rukovodi i nadgleda rad radnika.

Plaća pripravnika

Članak 107.

Pripravniku će se isplatiti osnovna plaća u visini od 80 % od osnovne plaće, a za radno mjesto koje se osposobljava.

Obračun i isplata plaće

Članak 108.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Obračun i isplata plaće vrši se mjesečno, do 15-tog u mjesecu za protekli mjesec.

Podatke za obračun plaće obrađuje i sastavlja radnikov neposredni rukovoditelj.

O radnom učinku i stimulativnom dijelu plaće prijedlog obračuna sastavlja zaposlenikov neposredni rukovoditelj, a odlučuje Uprava poslodavca.

O isplati naknade plaće, osim za slučaj bolovanja, odlučuje Uprava poslodavca.

Poslodavac te radniku prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine uručiti obračunski list.

Ako Poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, u cijelosti ili dio, na dan dospelosti, dužan je radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti. Obračuni iz ovog članka su ovršne isprave.

Članak 109.

Ranije utvrđeni koeficijenti složenosti poslova primjenjivat će se do donošenja I. Izmjena I dopuna ovog Kolektivnog ugovora, kojim će se utvrditi osnovna plaća kao umnožak osnovice za izračun plaće u visini minimalne plaće sukladno Uredbi o visini minimalne plaće za 2024. godinu u bruto iznosu i koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, zajedno sa zakonskim i ugovorenim dodacima.

Koeficijenti složenosti poslova bit će sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora, a isti će se utvrditi donošenjem I. Izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora najkasnije do 15. ožujka 2024. godine, sve sukladno Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

NAKNADE PLAĆE

Za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja i bolovanja.

Članak 110.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće za tekući mjesec u slijedećim slučajevima.

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- drugih slučajeva utvrđenih kada navedenim propisima za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u nekom drugom iznosu.

Članak 111.

Za razdoblja kada radnik ne radi iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili Kolektivnim ugovorom, isti ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a posebno u slučajevima kada ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja sukladno potrebama Poslodavca,
- ako radnik odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- traženja novog posla u otkaznom roku,
- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom,
- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust.

Članak 112.

U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 dana radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca najmanje u visini 85 % prosječne plaće radnika isplaćene unazad tri mjeseca.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog ozljede na radu odnosno profesionalne bolesti I u drugim zakonom propisanim slučajevima radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 100 % osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Sindikalni povjerenik i članovi radničkog vijeća

Članak 113.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika u Društvu određenim aktom o organizaciji sindikata koji dužnost obavlja uz redovni rad osloboditi obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica organa sindikata.

Članak 114.

Članovima radničkog vijeća za rad u radničkom vijeću za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom s radničkim vijećem pripada pravo na naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članovi radničkog vijeća imaju pravo na naknadu iz prethodnog stavka samo u slučaju da svoje obveze iz Zakona o radu obavljaju ne koristeći pripadajuće im sate.

NAKNADE POTPORE NAGRADE

Dnevnice i troškovi prijevoza na službenom putu

Članak 115.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlju, a to iz mjesta rada radnika u drugo mjesto, osim u mjestu prebivališta ili boravišta radnika, a udaljenost je najmanje 30 /trideset/ km,

radi obavljanja određenih poslova upisanih u putni nalog, u vezi djelatnosti Poslodavca, ima pravo na dnevnicu, radi pokrića izdataka prehrane, pića i prijevoza u mjestu u koje je upućen na službeno putovanje.

Puni iznos dnevnice određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom, a isti se određuje u visini do max. neoporezivog iznosa.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 /dvadeset četiri/ sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 /dvanaest/ sati. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 /osam/ do 12 /dvanaest/ sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta Poslodavca do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije iz Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 116.

Dnevnice i troškovi, za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Obračun putnog naloga radnik je obvezan izvršiti u roku od 3 /tri/ dana po povratku s puta.

Terenski dodatak

članak 117.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca, sjedišta izdvojene poslovne jedinice i mjesta svog prebivališta, odnosno boravišta, pri čemu je mjesto rada udaljeno od svakog tog mjesta najmanje 30 /trideset/ km, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Iznos terenskog dodatka određuje Uprava poslodavca posebnom odlukom a isti se određuje u visini do max. neoporezivog iznosa.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Terenski dodatak se isplaćuje istovremeno s isplatom plaće.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Troškovi prijevoza na posao

Članak 118.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte sredstvima javnog prometa, osim na relacijama gdje prometuje Liburnija d.o.o. Zadar, a radnik tu vrstu javnog prijevoza može koristiti od mjesta prebivališta do mjesta rada i natrag, na način da odgovara njegovom radnom vremenu.

Ako na određenoj lokaciji nema javnog prijevoznika Liburnija d.o.o. Zadar, a radnik objektivno ima troškove u svezi s plaćanjem prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, poslodavac ili ovlaštena osoba kod poslodavca odredit će novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 119.

Ako zaposlenik, po posebnoj odluci Uprave poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju.

Članak 120.

Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nadoknadu u visini koja se utvrđuje zasebnim aktom koji donosi Poslodavac uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata ili zasebnim ugovorom Poslodavca i radnika.

Jubilarnе nagrade

Članak 121.

Poslodavac će radnicima isplatiti jubilarна nagrada za ukupni radni staž navršen kod istog Poslodavca, uzimajući u obzir i staž kod pravnih prednika za navršenih:

- 5 godina radnog staža 250,00 eur,
- 10 godina radnog staža 500,00 eur,
- 15 godina radnog staža 750,00 eur,
- 20 godina radnog staža 1.000,00 eur,
- 25 godina radnog staža 1.250,00 eur,
- 30 godina radnog staža 1.500,00 eur,
- 35 godina radnog staža 1.750,00 eur,
- 40 godina radnog staža 2.000,00 eur.

Radniku će se isplatiti jubilarна nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 122.

U slučaju kad radnik ostvari pravo na mirovinu pripada mu otpremnina u iznosu od 2.654,46 eura.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 123.

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

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

Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 124.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, Osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne bruto plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

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

Prigodne nagrade zaposlenicima

Članak 125.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, regres i sl.) u ukupnoj visini za sve prigodne nagrade najmanje 331,80 eura godišnje.

U slučaju kada se prigodna nagrada isplaćuje kao regres za godišnji odmor, pravo na regres ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor i koji su koristili barem 1 /jedan/ dan godišnjeg odmora. Radniku koji ostvaruje pravo na dio godišnjeg odmora isplaćuje se razmjerni dio regresa.

U slučaju kada se prigodna nagrada isplaćuje kao nagrada povodom božićnih i novogodišnjih blagdana, pravo na tu nagradu ostvaruju svi radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

Dar u naravi

Članak 126.

Poslodavac može, u prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeće, radnicima godišnje dati dar u naravi u vrijednosti neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak važećim na dan isplate, ako to dozvoljavaju financijske mogućnosti, na temelju financijskih pokazatelja o čemu odluku donosi Uprava Poslodavca.

Poklon djeci

Članak 127.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje tijekom godine puni najviše 15 godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez na dohodak.

Solidarne pomoći

Članak 128.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u slučajevima:

1. Smrti radnika
2. Nastanka teške invalidnosti radnika
3. Bolovanja dužeg od 90 dana
4. Rođenja djeteta

Poslodavac će, kada se za to steknu uvjeti, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

1. Smrti člana uže obitelji (supružnik, životni partner, djeca, roditelji)

Iznosi za pojedini slučaj ne mogu biti niži od neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak.

U slučajevima posebno otegotnih okolnosti iz gore navedenih osnova, poslodavac je u obvezi isplatiti radniku odnosno njegovoj užoj obitelji solidarnu pomoć u iznosu jedne prosječne neto-plaće isplaćene u pravnim osobama, u godini u kojoj su ostvareni uvjeti za isplatu, sukladno podacima Državnog zavoda za statistiku.

Članak 129.

Radnici imaju pravo na pomoć jedanput godišnje u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana do 2.500,00 kuna godišnje na zahtjev radnika (neoporezivi iznos), prema financijskim mogućnostima Poslodavca, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća o čemu odluku donosi Uprava Poslodavca.

RADNI UVJETI I ZAŠTITA NA RADU

Članak 130.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.

Poslodavac će osigurati radniku radnu i zaštitnu odjeću i obuču sukladno propisima o zaštiti na radu.

Članak 131.

Poslodavac ima obvezu svakom radniku osigurati odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, posebno u obliku obavijesti i naputak koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao i to: kad radnika prima na posao, ako radnika premješta na drugi posao, ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća, te ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca,

Poslodavac može radniku uplaćivati dopunsko zdravstveno osiguranje..

Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput godišnje sistematske zdravstvene preglede.

Poslodavac je obavezan na zahtjev radnika, jednom u pet godina, uputiti ga na zdravstveni pregled.

Članak 132.

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

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

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu,

- prilikom zasnivanja radnog odnosa i tijekom rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja, te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

Članak 133.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se prema pravilima za izbor radničkog vijeća,

Kad Poslodavac organizira rad u prostorima koji nisu u njegovom vlasništvu, tj. na izdvojenim radnim mjestima, izabranim iz stavka 1. ovog članka mora se osigurati zastupljenost u tim radnim jedinicama.

O izabranim povjerenicima zaštite na radu Poslodavac će biti izviješten u roku od 10 /deset/ dana od dana imenovanja.

Članak 134.

Povjerenik radnika iz prethodnog članka djeluje u interesu radnika na zaštite na radu, te prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite na radu u radnoj sredini u kojoj je izabran, s pravima i dužnostima utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu.

O svom radu povjerenik radnika je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti radničko vijeće.

Članak 135.

Poslodavac je dužan povjereniku osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave.

Povjerenik radnika koji postupa sukladno svojim ovlastima zaštićen je od postupaka Poslodavca utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu i Zakonom o radu.

Članak 136.

Povjerenik radnika ima pravo na 5 /pet/ sata tjedno na teret Poslodavca za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Ako povjerenik na zahtjev Poslodavca sudjeluje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl. ili na zahtjev inspektora rada nazoči inspekcijskim nadzorima te radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Povjerenik radnika ima pravo na odsustvo s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu, sudjelovanja na seminarima, sastancima i sl.) najmanje 7 /sedam/ dana tijekom kalendarske godine.

Članak 137.

Zaposlenik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji opasnost za zdravlje i život, i na kojemu nije provedena zaštita na radu te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka i uživa zaštitu bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne prijeteće i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto, odnosno opasno područje ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim

ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanje života, zdravlja ljudi i imovine.

U iz stavka 1. i 2. ovog članka zaposlenik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika zaštite na radu.

Članak 138.

Zaposlenicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obavezno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena.

Članak 139.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada zaposlenicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima a kao nadomjestak za primjenu pravila zaštite na radu.

Članak 140.

Zaposlenik mlađi od 18 /osamnaest/ godina, trudnice i dojilje ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan premjestiti te zaposlenike na druge poslove dok traje opasnost.

Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, zaposleniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 141.

Poslodavac je obavezan prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada Poslodavac će se savjetovati sa sindikatom.

Članak 142.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja zaposlenika.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima zaposlenika o čemu će jedan puta godišnje izvješćivati sindikat.

Članak 143.

U provedbi mjera zaštite na radu, Poslodavac je dužan izvijestiti sindikat jednom godišnje o stanju sigurnosti i zaštite na radu i primiti primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu. Sindikat ima pravo odrediti svoga povjerenika zaštite na radu koji mora biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika i primiti primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

POVREDA RADNIH OBVEZA

Članak 144.

Svi radnici obavezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim usmenim uputama nadređenih, internim aktima Poslodavca, odlukama tijela upravljanja Poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 145.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. Neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena bez odobrenja neposrednog rukovoditelja,
2. Nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja,
3. Nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca,
4. Uznemiravanje bilo koje vrste (npr. spolno) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
5. Povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
6. Odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim aktom Poslodavca,
7. Zloupotreba korištenja bolovanja,
8. Držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac,
9. Pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara, te u svim radnim prostorijama i prostorima, osim onih u kojima Poslodavac iznimno utvrdi da je pušenje dozvoljeno, o čemu u takvoj prostoriji mora biti istaknut znak mjesta za pušenje,
10. Obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
11. Neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
12. Postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta Poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i radu utvrđenih propisa, ovim Kolektivnim ugovorom i drugim aktima Poslodavca,
13. Nepočinjanje s radom dana navedenog na ugovoru,
14. Telefoniranje u vožnji,
15. Nedostavljanje tražene dokumentacije,
16. Nenošenje radne odjeće, nekorištenje zaštitnih sredstava (primjerice nenošenje zaštitnih naočala i slično).

Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 145 a.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici u Društvu, smatraju se poslovnim tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 146.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

1. Neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje poslova i radnih zadataka uslijed čega su nastale teže posljedice,
2. Odbijanje izvršenja poslova odnosno radnih zadataka ako za to ne postoji opravdani razlog,
3. Nezakonito raspolaganje sredstvima Društva,
4. Povreda propisa o osiguranju od opasnosti od požara, eksplozije i elementarnih nepogoda,
5. Davanje netočnih podataka kojima se radnik obmanjuje u pogledu ostvarivanja svojih prava,
6. Davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluka u Društvu,
7. Zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja kojim se prouzrokuje teže posljedice,

8. Protupravna pribavljanja materijalne koristi na štetu Društva ili trećih osoba u vezi s radom,
9. Nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu ili zaštite Društva,
10. Prouzrokovanje materijalne štete Društvu namjerno ili iz krajnje nepažnje,
11. Neprijavljivanje štete Društvu, neprijavljivanje kvarova na autobusima, sredstvima rada i drugim sredstvima Društva,
12. Onemogućavanje radnika da izvrši uvid u isprave o poslovanju ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava,
13. Neovlaštena posluga sredstvima Društva,
14. Netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se sebi ili drugima pribavi neostvareni udio u dohotku,
15. Pribavljanje neosnovanih materijalnih povlastica kao i primanje darova i drugih pogodnosti u vezi s radom,
16. Propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanja u Društvu,
17. Primanje radnika na rad protivno odredbama zakona ili Kolektivnog ugovora,
18. Dolazak na rad u napitom Stanju ili upotreba alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada,
19. Izazivanje nereda ili tučnjave na radnom mjestu ili drugdje u Društvu ili sudjelovanje u tučnjavi,
20. Povreda poslovne, vojne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
21. Neopravdano izostajanje s rada dva (2) i više radnih dana,
22. Nemarno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka koji može dovesti do povrede poslovne, vojne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
23. Neopravdano neizvršenje odluke organa upravljanja u Društvu i drugih nadležnih organa,
24. Neobavješćavanje radnika ili netočno obavješćavanje o cjelokupnom poslovanju i drugim pitanjima koja su od značaja za upravljanje i odlučivanje u Društvu,
25. Neizvršavanje radnje ili propuštanje radnje koje sadrže elemente kaznenog djela,
26. Krivotvorenje i prepravljavanje dokumenata,
27. Neizvršavanje pravomoćne sudske odluke donijete u postupku za zaštitu radnika u propisanom roku,
28. Svjesno uskraćivanje prava radnika,
29. Onemogućavanje ili spriječavanje drugog radnika da koristi biračko ili drugo pravo u Društvu,
30. Pronevjera ili krađa imovine Društva ili imovine trećih osoba u vezi s radom,
31. Pronevjera ili krađa imovine radnika za vrijeme njegova rada u Društvu,
32. Neizvršavanje ili propuštanje radnji zbog kojih je došlo do neispunjavanja obveza prema Društvu,
33. Prikrivanje osobito teže povrede radne obveze,
34. Nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa Društva,
35. Onemogućavanje ili sprječavanje stručnih organa unutrašnje kontrole u obavljanju njihovih zadataka (nezaustavljanje vozila na znak internog kontrolora, nepravovremeno zaustavljanje, nedavanje bjelica na uvid u slučaju neispravnosti „Almex" mašnice, putnih naloga i kontrolnih listova na uvid),
36. Osobito grubo i neprikladno ponašanje,
37. Neizvršavanje naloga o radu dužem od punog radnog vremena kada je takav rad naložen u skladu sa zakonom i općim aktima,
38. Nepridržavanje rokova o dostavljanju izvještaja i ostale dokumentacije koja se odnosi na rad i poslovanje u Društvu,
39. Uništavanje dokumentacije ili njeno iznošenje van Društva bez posebnog odobrenja,

40. Neizvršavanje dužnosti obavještanja radnika,
41. Odbijanje pružanja pomoći radniku radi ostvarivanja njegovih prava i obveza iz radnog odnosa,
42. Netočno iskazivanje podataka u periodičnom obračunu ili završnom računu,
43. Neodgovoran odnos prema sredstvima rada,
44. Nemarnost u čuvanju povjerenih stvari, dokumentacije uslijed čega je došlo do težih posljedica,
45. Netočno prikazivanje pravog stanja od strane popisnog povjerenstva,
46. Spriječavanje javnog iznošenja i objavljivanja prijedloga i mišljenja radnika i javne kritike,
47. Nepružanje stručne pomoći,
48. Nepravovremeno i neistinito obavještanje radnika o rezultatima poslovanja uslijed čega je došlo do poremećaja u procesu rada,
49. Odbijanje suradnje s drugim radnicima koje bi imalo za posljedicu poremećaj u procesu i rezultatima rada,
50. Netočno unošenje podataka u putni radni list,
51. Naplaćivanje putnicima usluge prijevoza bez izdavanja putne karte,
52. Neizdavanje putne karte,
53. Izdavanje putnicima iskorištene putne karte,
54. Nevođenje kontrolnog lista ili netočno vođenje kontrolnog lista,
55. Potrošnja goriva izvan normativa,
56. Ometanje ili onemogućavanje kontrole u obavljanju njihove funkcije,
57. Narušavanje ugleda Društva,
58. Ostale teže povrede radnih obveza ili druge osobito teške povrede radne discipline koje prema drugim općim aktima ili zakonu daju težu povredu radne obveze,
59. Upravljanje vozilom na način koji ugrožava promet ili dovodi u opasnost živote ljudi ili imovinu veće vrijednosti,
60. Neredovito predavanje obračuna,
61. Neizvršavanje dnevnog preventivnog tehničkog pregleda prije vožnje,
62. Nepridržavanje ili zanemarivanje odredbi Pravilnika o broju članova posade motornog vozila i stručnom osposobljavanju i poučavanju vozača.

Članak 147.

Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba Poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste, te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

Pisano upozorenje iz prethodnog stavka otprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlazi u dosje radnika.

Uprava — direktor može sankcionirati radnika samo uz uvjete propisane Zakonom o radu i uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća, a odnosi se na otkaz ugovora o radu radnika.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 148.

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.

Prilikom pregovora oko sklapanja ugovora o statusnoj promjeni s novim Poslodavcem jedna od stranki u pregovorima obvezno su sindikati, potpisnici ovog Ugovora.

Članak 149.

Ovaj Ugovor se sklapa na razdoblje od četiri godine.

Stranke ugovaraju mogućnost otkaza ovog Ugovora i prije isteka njegova važenja uz otkazni rok od 3 /tri/ mjeseca.

Članak 150.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.

Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredbama zakona i drugih propisa, ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 151.

Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata kao pregovarači za zaključivanje Kolektivnog ugovora djelatnosti održavanja i zaštite cesta.

Članak 152.

Poslodavac i Sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.

Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Sindikata i predstavnika Poslodavca.

Stavovi Povjerenstva za tumačenje odredbi ovog Ugovora obvezuju obje ugovorne strane.

Članak 153.

Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati voljom ugovornih strana.

Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba Kolektivnog ugovora, a druga ugovorna strana dužna se o prijedlogu očitovati u roku od 30 /trideset/ dana.

Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.

Članak 154.

Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se na način propisan Zakonom, odnosno Pravilnikom o vođenju evidencija i Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora.

Članak 155.

Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost, te se na prijedlog pismeno očitovati.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 /trideset/ dana od dana dostavljanja prijedloga.

Pregovore o obnovi ovog Kolektivnog ugovora strane će započeti najmanje 60 /šezdeset/ dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 156.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora produženo primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog, ali najduže 3 /tri/ mjeseca.

Članak 157.

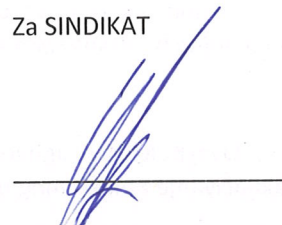
Ovaj Ugovor sačinjen je u 10 (deset) istovjetnih primjeraka od kojih Sindikat zadržava 4 (četiri) Poslodavac 3 (tri) primjerka, a 3 /tri/ primjeraka dostavljaju se nadležnom Ministarstvu i drugim nadležnim tijelima Republike Hrvatske.

Za POSLODAVCA
DIREKTOR:



Edvin Šimunov, dipl.iur

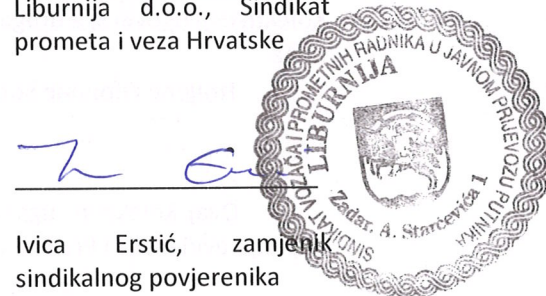
Za SINDIKAT



Stjepan Lisičak, predsjednik
Sindikata prometa i veza
Hrvatske



Marin Sikirić, sindikalni
povjerenik podružnice
Liburnija d.o.o., Sindikat
prometa i veza Hrvatske



Ivica Erstić, zamjenik
sindikalnog povjerenika
Sindikat vozača i prometnih
radnika u javnom prijevozu
putnika Liburnija d.o.o.
Zadar