



PLETER
USLUGE

Poslovni broj: 205/01-S04/24-01/01
U Zagrebu, 13. ožujka 2024. godine

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U TRGOVAČKOM DRUŠTVU
"PLETER-USLUGE" d.o.o.**

TRGOVAČKO DRUŠTVO „Pleter-usluge“ d.o.o., Čerinina 23, Zagreb, zastupano po predsjednici Uprave Martini Puljić, mag.oec.univ.spec.oec. (u daljnjem tekstu: Poslodavac)
i

REPREZENTATIVNI SINDIKATI (u daljnjem tekstu: Sindikati):

SINDIKAT DJELATNIKA U VOJSCI I DRŽAVNIM SLUŽBAMA, Zagreb, Ul. Grada Vukovara 239, zastupan po predsjedniku Tomislavu Petroviću i

NEZAVISNI SINDIKAT DJELATNIKA MINISTARSTVA UNUTARNJIH POSLOVA, Zagreb, Avenija Gojka Šuška 1, zastupan po predsjedniku Zdravku Lončaru,

sklopili su dana 13. ožujka 2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U TRGOVAČKOM DRUŠTVU "PLETER- USLUGE" d.o.o.

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuje trgovačko društvo "Pleter-usluge" d.o.o. i reprezentativni sindikati koji u njemu djeluju u ime svojih članova.

Ovim se Ugovorom na razini trgovačkog društva "Pleter — usluge" d.o.o. utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora.

Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u trgovačkom društvu "Pleter-usluge" d.o.o.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

Članak 2.

Ovaj Ugovor obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

Članak 3.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima ili općim aktom.

Članak 4.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

2. RADNO VRIJEME

Članak 5.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica, uskrsnica i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 6.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u šest radnih dana ili u drugom, manjem broju radnih dana utvrđenih odlukom iz st. 2. ovog članka, a ovisno o prirodi posla koji se obavlja u organizacijskoj jedinici.

Poslodavac donosi, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom, pisanu odluku o načelnom rasporedu radnog vremena. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada kod poslodavca, početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanku) određuje poslodavac, zasebno za svaku organizacijsku jedinicu, ovisno o vrsti poslova odnosno djelatnosti koju ona obavlja.

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

Članak 7.

Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednog sata.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i u istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena. Smjenski radnik je radnik koji, ukoliko je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, obavlja posao 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 8.

Noćni rad je radnika kojeg obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

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

Članak 9.

Radno vrijeme može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno razdoblje takovog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 60 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Članak 10.

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

Iznimno od prethodnog stavka, 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 kad je prekovremeni rad naložen.

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

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

Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetnom radniku.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u punom radnom vremenu i ima sklopljen ugovor o radu za dodatni rad kod drugog poslodavca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 11.

Zbog prirode poslovanja u ugostiteljskoj djelatnosti puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom dvanaest neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena ili radnik u određenom razdoblju ne radi. Prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 6 mjeseci. Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan u preraspodijeljenom radnom vremenu poštivati ograničenja i zabrane rada propisane zakonom ili drugim pozitivnim propisom.

Članak 12.

Radnik je dužan rad obavljati u radnom vremenu koje odredi poslodavac.

Poslodavac može svakodnevno ili povremeno vršiti kontrolu početka i završetka radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu nadređenog radnika.

Članak 13.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev radnika ili na zahtjev sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

3. ODMORI I DOPUSTI

Članak 14.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi poslodavac.

Članak 15.

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

Članak 16.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 15. ovog Ugovora.

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

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 15. ovog Ugovora.

Članak 17.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Prilikom određivanja godišnjeg odmora u danima računa se da tjedan ima 5 radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 18.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora računa se na način da se 20 dana godišnjeg odmora za svakog radnika uvećava prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 radna dana
- rad u smjenama ili redovni rad nedjeljom,
blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 radni dan

b) s obzirom na složenosti poslova:

- radnici na poslovima VSS/VŠS 3 radna dana
- radnici na poslovima SSS/KV 2 radna dana
- radnici na poslovima NSS/NKV 1 radna dana

e) s obzirom na dužinu radnog staža:

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

d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom još po 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu još po 3 radna dana
- osobi s invaliditetom 3 radna dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% 2 radna dana

Radnik koji je zasnovao radni odnos u svojstvu pripravnika ima pravo na godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna.

Bez obzira na trajanje godišnjeg odmora određeno u skladu s ovim člankom, radniku se ne može odrediti manje godišnjeg odmora od zakonskog minimuma niti ukupan broj dana godišnjeg odmora može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od prethodnog stavka, maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, a ukupni broj dana godišnjeg odmora određen u skladu s mjerilima iz stavka 1. ovog članka nije limitiran.

Članak 19.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Članak 20.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan prethodnim člankom ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora koji bi radnik ostvario pravo u skladu s člancima 17. i 18. ovog Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od prethodna dva članka, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, osim radnika kojem radni odnos prestaje zbog stjecanja prava na mirovinu.

Ukoliko je poslodavac radniku iz prethodnog stavka, 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 razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rad zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 21.

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

Članak 22.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 23.

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

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na 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 24.

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

Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 25.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac nakon prethodnog savjetovanja sa radničkim vijećem ili sindikatom. Do tog roka poslodavac može iznimno, kada to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

Poslodavac će, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora.

Poslodavac je dužan radnika obavijestiti o razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

Članak 26.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom mu utvrđuje ukupan broj dana godišnjeg odmora na koje ostvaruje pravo prema mjerilima iz članka 17. i 18. ovoga Ugovora te vrijeme korištenja prvog dijela godišnjeg odmora.

Protiv odluke o korištenju godišnjeg odmora radnik može uložiti zahtjev za zaštitu prava poslodavcu.

Članak 27.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi poslodavac.

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 5. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u dolasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 28.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 radna dana
- smrt supružnika, roditelja, djece	7 radnih dana
- smrt članova uže obitelji	2 radna dana
- selidba u isto mjesto	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto	3 radna dana
- teška bolesti ili liječenja člana uže obitelji	3 radna dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana
- darivanje krvi	2 radna dana
- školovanje, osposobljavanje, obrazovanje	6 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i drugim sindikalnim aktivnostima	2 radna dana

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz alineje 9. i 10. prethodnog stavka dužan je korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba.

U slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka radnik u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj no maksimalno može ostvariti pravo na plaćeni dopust do sedam dana u godini.

Iznimno, u slučaju teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Radnik ne ostvaruje pravo na plaćeni dopust ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

U slučaju darivanja krvi, radnik može dane plaćenog dopusta koristiti na dan davanja krvi i sljedeći radni dan, uz obvezu da poslodavcu dva dana ranije najavi da namjerava dati krv i koristiti plaćeni dopust po toj osnovi.

Članom uže obitelji iz stavka 1. **alineja 4.** ovoga članka smatraju se: srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 29.

Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 30.

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova kod poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, vlastitog obrazovanja i edukacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja i slično.

Kad to okolnosti zahtijevaju radniku se može neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 31.

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

Članak 32.

Poslodavac je dužan poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacije i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.

Poslodavac je dužan kod uvođenja novih tehnologija obavijestiti radnike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 33.

U skladu s propisima o zaštiti na radu, poslodavac će imenovati jednog ili više radnika za obavljanje poslova zaštite na radu i sprječavanja opasnosti na radu, a u slučaju nedostatka dovoljno osposobljenog osoblja za ustrojstvo zaštitnih mjera i obavljanja poslova na njihovom provođenju, koristit će se uslugama drugih pravnih subjekata ili osoba.

Radnici, službe ili osobe koje će obavljati poslove iz stavka 1. ovog članka moraju ispunjavati posebne uvjete za obavljanje navedenih poslova, a poslodavac je dužan staviti im na raspolaganje potrebna sredstva za provođenje zaštite.

Poslodavac će ustrojiti provedbu mjera zaštite od požara, pružanja prve pomoći osiguranje mjera pomoći za evakuaciju u slučajevima opasnosti.

Radnik koji u slučaju ozbiljne i neizbježne opasnosti po život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog svojeg postupka i mora biti zaštićen od bilo kakvih neopravdanih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 34.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Osposobljavanje odnosno upoznavanje s propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu obavlja se u radno vrijeme i na teret poslodavca.

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

5. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 35.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti složenosti poslova za pojedina radna mjesta utvrđuju se aktom poslodavca.

Osnovica za izračun plaće radnika iznosi 736,85 eura. Poslodavac može svojom odlukom povećati osnovicu, a u slučaju inicijative sindikata za povećanjem osnovice poslodavac je obavezan pregovarati sa sindikatima jednom u kalendarskoj godini prije donošenja Financijskog plana za sljedeću poslovnu godinu.

Pod pojmom radni staž podrazumijeva se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu i koje je evidentirano u evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (uključujući tekući radni staž kod poslodavca). Radni staž radnik dokazuje poslodavcu potvrdom Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 36.

Visina plaće pripravnika iznosi 90 % od najniže osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 37.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Poslodavac je dužan plaću za protekli mjesec isplatiti do 15. u tekućem mjesecu.

Članak 38.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika, uz predočenje vjerodostojne isprave, izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Članak 39.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka su ovršne isprave.

Članak 40.

Ako radnik radi u otežanim uvjetima rada (posebno nepovoljnim klimatskim uvjetima, vlazi, pojačanoj buci, u uvjetima koji zahtijevaju posebna fizička naprezanja i slično) ima pravo na uvećanje plaće od 5 do 20%.

Uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka odredit će se ugovorom o radu ili posebnom odlukom Uprave, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatima.

Na uvećanje plaće iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo za sve dane i sate odrađene na poslovima s posebnim uvjetima rada.

Članak 41.

Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

- za rad u dane blagdana, u neradne dane utvrđene Zakonom i Uskrs 100%
- za rad nedjeljom 50%
- za noćni rad 30%
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada 10%
- za dvokratni rad 10%
- za prekovremeni rad 50%.

Pravo na uvećanje plaća za dodatke utvrđene stavkom 1. ovog članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom.

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dvije ili više osnova iz 1. stavka ovog članka, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima. Iznimno ako je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada).

Članak 42.

Ako radnik po pisanoj odluci Uprave Društva obavlja poslove radnog mjesta više složenosti od poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, u trajanju dužem od 15 dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta kojeg je obavljao po odluci.

Članak 43.

Kad radnik poslove radnog mjesta na kojem radi, kao i druge posebne zadatke, obavlja u opsegu i kvaliteti koji premašuju uobičajene rezultate, poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.

Nagradu za radnika, upućivanjem pisanog obrazloženog prijedloga Upravi, predlaže osoba koja neposredno rukovodi i nadgleda rad radnika, voditelj organizacijske jedinice ili druga osoba koju odredi Uprava.

Odobrenje isplate i iznos uvećanja plaće određuje Uprava, neovisno o prijedlogu.

Članak 44.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih ovim Ugovorom, Zakonom o radu, drugim propisom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 45.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Članak 46.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 70% od njegove osnovne plaće.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku u slučajevima određenima propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 47.

Učenicima i studentima na obaveznoj praksi u punom radnom vremenu, pripada nagrada u visini koju međusobno ugovore poslodavac i obrazovna ustanova koja upućuje učenika i studenta na praksu, ukoliko učenik i student s poslodavcem ne ugovore drukčije.

Ukoliko nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku, učenicima i studentima pripada nagrada razmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog zakonom, i to:

- a) učenicima I. razreda 30%, II. razreda 40%, III. razreda 50% i IV. razreda 60% najniže osnovne plaće kod poslodavca,
- b) studentima I. godine 50%, II. godine 60% i III. godine 70 % i IV. godine 80% najniže osnovne plaće kod poslodavca.

6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 48.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi pravo radnika na isplatu prigodnih nagrada (regres za godišnji odmor, božićnica, uskrsnica i sl.), a u slučaju inicijative sindikata za isplatom prigodnih nagrada poslodavac je dužan pregovarati sa sindikatima.

Visina prigodnih nagrada ne smije dovesti u pitanje likvidnost, solventnost ili rentabilnost poslovanja poslodavca.

Članak 49.

Svakom radniku, roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole u iznosu od 140,00 eura po djetetu za koje ostvaruje ovo pravo.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje radnik koji je na dan isplate zaposlen kod Poslodavca.

Članak 50.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac radniku isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane, najkasnije do 20. prosinca tekuće godine, koja će za 2024. godinu iznositi 300,00 eura.

Pravo na godišnju nagradu za božićne blagdane ostvaruje svaki radnik koji je na dan isplate zaposlen kod poslodavca, neovisno o trajanju godina rada.

Članak 51.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac radniku isplatiti godišnju nagradu za uskršnje blagdane, najkasnije 5 dana prije Uskrsa, koja će za 2024. godinu iznositi 100,00 eura.

Pravo na godišnju nagradu za uskršnje blagdane ostvaruje svaki radnik koji je na dan isplate zaposlen kod poslodavca, neovisno o trajanju godina rada.

Članak 52.

Ugovorne strane su sporazumne da će poslodavac radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, koji će za 2024. godinu iznositi 300,00 eura.

Pravo na regres ostvaruje radnik koji je kod poslodavca zaposlen najmanje šest mjeseci.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnicima zaposlenim kod poslodavca koji su pravo na isplatu regresa ostvarili nakon 30. lipnja tekuće godine, regres će se isplatiti do kraja tekuće kalendarske godine.

Članak 53.

Radnik mlađi od 50 godina ima jednom u tri godine pravo na sistematski pregled, a radnik s navršениh 50 i više godina jednom u dvije godine, računajući od 2024. godine.

Radnik može sistematski pregled obaviti u zdravstvenim ustanovama iz mreže javno zdravstvene službe u pravilu prema mjestu rada.

Sistematski pregled mora obuhvatiti zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu ovog Ugovora kao njegov sastavni dio.

Troškove ovako obavljenog sistematskog pregleda djelomično snosi poslodavac refundacijom iznosa do 200,00 eura uz predočenje računa zdravstvene ustanove.

Sistematski pregled iz stavka 1. ovog članka provodi se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Pravo na sistematski pregled iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji je u istom razdoblju upućen od strane poslodavca na obvezni liječnički pregled sukladno posebnim propisima.

Članak 54.

Svakom radniku, za dane koje radi, pripada pravo na naknadu za topli obrok koji dnevno iznosi 2,00 eura od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje radnik koji je zaposlen kod poslodavca, neovisno o trajanju godina rada.

Članak 55.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 1.600,00 eura.

Članak 56.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika prilikom obavljanja posla – u iznosu od 1.600,00 eura
- u slučaju smrti radnika – u iznosu od 1.000,00 eura

Članovima obitelji radnika u slučaju iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici pojedinog reda nasljeđivanja u skladu s Zakonom o nasljeđivanju.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta ili roditelja – u iznosu od 560,00 eura
- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u iznosu od 300,00 eura
- nastanka teške invalidnosti radnika - u iznosu od 560,00 eura
- rođenja djeteta – u iznosu od 800,00 eura.

Pod bolovanjem iz prethodnog stavka podrazumijeva se neprekidno bolovanje radnika duže od 90 dana po istoj osnovi.

Članak 57.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu pravo na punu naknadu prijevoznih troškova do mjesta gdje je upućen na službeni put, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 30,00 eura, a za službena putovanja u inozemstvu dnevnicu se isplaćuje u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Ukoliko je radniku na službenom putovanju, na teret poslodavca, osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, radniku će se isplatiti iznos dnevnice umanjen za 60 % ako su mu osigurana dva obroka (ručak i večera), odnosno 30 % ukoliko mu je osiguran jedan obrok (ručak ili večera).

Odgovarajuća dnevna prehrana u smislu ovog članka uključuje, ili jedan obrok (ručak ili večera) ili dva obroka (ručak i večera). Trošak doručka ne smatra se osiguranom prehranom i ne umanjuje se iznos dnevnice.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na

naknadu hotelskog računa za spavanje.

Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu, koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj radnika, po potrebi grijanje, zaštita od buke i dr.).

Radnik upućen na službeni put od strane poslodavca radi edukacije, seminara i sl. ima pravo na dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo u službene svrhe, čije korištenje je odobreno od poslodavca, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u najvećem neoporezivom iznosu sukladno poreznim propisima.

Članak 58.

Za vrijeme rada i boravka izvan mjesta rada i izvan radnikovog prebivališta ili boravišta, na koji rad se radnik upućuje, ako je udaljenost veća od 30 km, radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i druge troškove boravka na terenu, ako je na terenu proveo najmanje 8 sati dnevno.

Visina dnevnice za rad na terenu iznosi 30,00 eura.

Ukoliko je radniku za vrijeme terenskog rada osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplaćuje mu se iznos dnevnice za rad na terenu umanjen za 60% ukoliko su mu osigurana dva obroka (ručak i večera), odnosno 30% ukoliko mu je osiguran jedan obrok (ručak ili večera).

Odgovarajuća dnevna prehrana u smislu ovog članka uključuje, ili jedan obrok (ručak ili večera) ili dva obroka (ručak i večera). Trošak doručka ne smatra se osiguranom prehranom i ne umanjuje se iznos dnevnice.

Ukoliko je radniku za vrijeme terenskog rada osiguran adekvatan smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za spavanje.

Pored dnevnice za rad na terenu radnik ima pravo i na dodatke iz članka 41. ovog Ugovora za svaki stvarno odrađeni sat rada.

Dnevnica, naknada za odvojeni život i dnevnicu za rad na terenu se međusobno isključuju.

Članak 59.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog i od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,

- mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za posjet obitelji dva puta mjesečno. Ugovorne strane sporazumne su da visina naknade za odvojeni život od obitelji radnika iznosi 280,00 eura mjesečno.

Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Pod obitelji u smislu ovog članka smatra se bračni drug, djeca, posvojenik, pastorak i šticećenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

Članak 60.

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.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava prijevoza, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca.

U slučajevima kada radnik nema mogućnosti prijevoza javnim prometom, poslodavac će utvrditi i isplatiti radniku naknadu troškova prijevoza vodeći računa o približno sličnim relacijama za koje je moguće utvrditi cijenu mjesečne odnosno pojedinačne karte za sredstva javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza radnicima se isplaćuje unaprijed.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza za dane koje su radili. Radnicima koji ostvaruju pravo na prijevoz prema cijeni mjesečne karte, zbog dana koje tijekom godine ne rade zbog korištenja godišnjeg odmora, neće se isplatiti naknada za prijevoz za mjesec kolovoz.

Maksimalni iznos naknade iz stavka 1. ovog članka iznosi 400,00 eura.

Članak 61.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni radni staž kod poslodavca kada navrš:

- 10 godina – 200,00 eura
- 15 godina- 270,00 eura
- 20 godina – 340,00 eura
- 25 godina - 400,00 eura
- 30 godina – 470,00 eura
- 35 godina – 530,00 eura

- 40 godina i svakih navršenih pet godina radnog staža nakon 40 godina – 670,00 eura.

Radnicima koje je poslodavac preuzeo iz Ministarstva obrane RH, temeljem Sporazuma o preuzimanju djelatnika sklopljenog između Ministarstva obrane RH i poslodavca, u neprekidni radni staž iz stavka 1. ovog članka uračunava se i radni staž ostvaren u Ministarstvu obrane RH kao i u drugom državnom tijelu RH.

Članak 62.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unaprjeđenje.

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

Članak 63.

Pravo na otpremninu ima svaki radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada kod poslodavca, osim ako mu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina se određuje u iznosu od 65 % prosječne mjesečne bruto plaće koja je radniku isplaćena u zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu radnog staža ostvarenu kod poslodavca.

Iznos otpremnine može iznositi najviše 30.000,00 eura neto.

Radnicima koje je poslodavac preuzeo iz Ministarstva obrane RH, temeljem Sporazuma o preuzimanju djelatnika sklopljenog između Ministarstva obrane RH i poslodavca, u neprekidni radni staž iz st. 1. ovog članka uračunava se i radni staž ostvaren u Ministarstvu obrane RH kao i u drugom državnom tijelu.

Članak 64.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 49., 50., 51., 52., 53., 54., 55., 56., 57., 58., 59., 60., 61. i 63. ugovoreni su u neto iznosima.

7. ZAŠTITA PRAVA I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 65.

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

Poslodavac je dužan pisane odluke o ostvarivanju pojedinačnih prava i obveza radnika neposredno uručiti radniku ili dostaviti preporučeno poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu. Ako se dostava ne može izvršiti na navedene načine, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca na radnom mjestu radnika. Istekom roka od osam dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Neovisno od postupka utvrđenog stavkom 1. ovog članka, radnik koji smatra da je

prema njemu nepravedno postupano od strane nadređenog radnika, suradnika ili Uprave Društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom ili Upravi Društva, a može se obratiti za posredovanje radničkom vijeću ili sindikatima.

Članak 66.

Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirnim putem, na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima, koji će donijeti poslodavac uz prethodnu suglasnost sindikata.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika uz prethodnu suglasnost sindikata.

8. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 67.

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

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

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

Članak 68.

Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz prethodnog stavka te pristup važnim podacima za ostvarenje tog prava.

Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici pravo iz prvog stavka ovog članka moraju ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca

Sindikati je dužan pisano obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.

Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

Članak 69.

Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje tako da za svakog člana sindikata ima pravo na 2 sata aktivnosti godišnje.

Osim broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđenih u prethodnom stavku, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 7 dana godišnje zbog pohađanja seminara, sindikalnih sastanaka i sličnih sindikalnih aktivnosti.

Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra

se ozljedom na radu.

Članak 70.

Kada sindikalni povjerenik iz članka 69. dio svoga radnog vremena posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa ureduju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i poslodavca.

Članak 71.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- 1) otkazati ugovor o radu,
- 2) premjestiti u drugo mjesto rada na duže od mjesec dana,
- 3) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

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

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka, u skladu s odredbama Zakona o radu.

Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu, određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

Sindikalni povjerenik ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 72.

Poslodavac je dužan za rad sindikata osigurati:

- odgovarajući prostor za rad,
- korištenje telefona, telefaksa i interneta u odgovarajućem opsegu,
- slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radnopravnog statuta radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili drugom ovlaštenom predstavniku sindikata jednom u šest mjeseci omogućiti održavanje sastanka u radnom vremenu.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i druga davanja te ih redovito uplaćivati na račun sindikata.

Članak 73.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada i o zauzetim stajalištima dužan je u roku osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva pismenim putem izvijestiti sindikat.

Poslodavac ili osoba koju on ovlasti je dužna, na zahtjev sindikalnog povjerenika, primiti ga na razgovor i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, najkasnije u roku od 8 dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 74.

Sindikalni povjerenik, sindikalni predstavnik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu kao i osobne podatke o radnicima te povjerljive podatke, dužna je takvu tajnu i podatke čuvati i ne smije ih neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.

9. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA

Članak 75.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog Ugovora i primjenjivati ga u potpunosti.

Ugovorne strane dužne su se suzdržati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama ovog Ugovora, koje bi sprječavale ili otežavale njegovu provedbu.

Za vrijeme važenja ovog Ugovora strane će se suzdržati od bilo kojeg oblika industrijskih akcija, pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na organiziranje štrajka zbog ne isplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih prava radnika, temeljem Zakona o radu.

Članak 76.

Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Ugovorna strana koja želi izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 4. ovoga članka, druga strana može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem.

Članak 77.

Ugovorne strane suglasne su da će postupak mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova provoditi po važećim zakonskim propisima.

Ako je mirenje neuspješno, strane spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Članak 78.

U skladu s odredbama Zakona o radu sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

Članak 79.

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju.

Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana.

Komisija donosi poslovnik o radu.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova. Ukoliko rezultat glasovanja bude izjednačen, poslodavac je dužan angažirati vanjskog člana koji je stručnjak u području radnog prava.

Komisija je dužna odgovoriti na postavljeni upit, u pravilu, u roku od 30 dana od dana zaprimanja upita.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 80.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

10. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 81.

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

Članak 82.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od četiri godine.

Članak 83.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Ukoliko se u navedenom roku ne završe pregovori, ugovorne strane mogu ugovoriti produženu primjenu ovog Ugovora, o čemu će sklopiti posebni sporazum.

Članak 84.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od 02. ožujka 2024. godine.

ZA PLETER-USLUGE d.o.o.

Predsjednica Uprave


Martina Puljić, mag.oec, univ.spéc.oec.
PLETER - USLUGE d.o.o.
za usluge
Z A G R E B, Čerinina 23
1

ZA SINDIKATE:

**Sindikat djelatnika u vojsci
i državnim službama**

Predsjednik

Tomislav Petrović


**Nezavisni sindikat djelatnika
Ministarstva unutarnjih poslova**

Predsjednik

Zdravko Lončar


Prilog: Specifikacija zdravstvenih pregleda

SPECIFIKACIJA ZDRAVSTVENIH PREGLEDA

Red. br.	Vrsta pregleda	Skupina
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga; • UZV abdomena (jetre, žučnog i mokraćnog mjehura, žučnih vodova, gušterače, slezene bubrega); • EKG s očitanjem; • UZV dojki • Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test; • Internistički pregled i završno mišljenje 	Žene do 40 godina života
2.	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga; • UZV abdomena • EKG s očitovanjem • Mamografija ili UZV • Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test • Internistički pregled i završno mišljenje 	Žene iznad 40 godina života
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga • UZV abdomena • EKG s očitanjem • Internistički pregled i završno mišljenje 	Muškarci do 40 godina života
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga • UZV abdomena • EKG s očitanjem • Specifični prostatični antigen (PSA) • UZV prostate • Internistički pregled i završno mišljenje 	Muškarci iznad 40 godina života