

TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba

Zagreb, veljača 2002.

S A D R Ź A J	Stranica
I. TEMELJNE ODREDBE	4
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	4
1. Zasnivanje radnog odnosa	4
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	5
3. Probni rad	6
4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	6
5. Ugovor o radu na određeno vrijeme	7
III. PRIPRAVNICI	7
IV. RADNO VRIJEME	8
1. Puno radno vrijeme	8
2. Nepuno radno vrijeme	9
3. Skraćeno radno vrijeme	9
4. Prekovremeni rad	10
5. Preraspodjela radnog vremena	10
6. Raspored radnog vremena	11
V. ODMORI I DOPUSTI	11
1. Stanka	11
2. Dnevni odmor	12
3. Tjedni odmor	12
4. Godišnji odmor	12
5. Plaćeni dopust	14
6. Neplaćeni dopust	16
VI. NOĆNI RAD	17
VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	17
1. Zaštita i sigurnost na radu	17
2. Zaštita privatnosti radnika	18
VIII. PLAĆE	18
1. Plaća za izvršeni rad	18
1.1. Osnovna plaća	18
1.2. Dodaci na osnovicu	20
2. Naknada plaće	22
3. Isplata plaće	23
4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika	23
4.1. Naknada troškova prijevoza	23
4.2. Dnevnica za službeni put	24
4.3. Terenski dodatak	24
24	
4.4. Jubilarne nagrade	24
4.5. Solidarna potpora	25
4.6. Ostale potpore	25

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	27
1. Pravo na zadržavanje plaće	27
2. Privremena nesposobnost za rad	27
2.1. Zabrana otkazivanja, ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	27
2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	27
2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	28
3. Trajno smanjena radna sposobnost	28
3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima	28
3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti	28
4. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	29
X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	29
XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM	29
XII. NAKNADA ŠTETE	29
1. Odgovornost radnika	29
2. Odgovornost poslodavca	30
3. Zastara potraživanja za naknadu štete	30
XIII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA	31
1. Opće radne obveze	31
2. Povrede radnih obveza	31
XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU	32
1. Načini prestanka Ugovora o radu	32
2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu	32
3. Otkaz Ugovora o radu	32
3.1. Redoviti otkaz poslodavca	32
3.2. Redoviti otkaz radnika	33
3.3. Izvanredni otkaz	33
3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme	34
3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka	34
4. Otkazni rok	34
5. Otpremnina	35
6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora	35
XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	36
XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	37
XVII. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA	37
XVIII. ŠTRAJK	41
XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	42

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Temeljnim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih stranaka, te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu, plaće i druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Odredbe ovog Ugovora odnose se na poslodavca i članove sindikata koji su potpisnici ovog Ugovora.

Članak 2.

Ako se ovim Ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od onih koja su određena kolektivnim ugovorima u pojedinim trgovačkim društvima, primjenjivat će se neposredno odredbe ovoga Ugovora.

Ako se zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca i radnike utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno te odluke.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljani rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu Zakon).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili
- kratki opis ili popis poslova
4. danu otpočinjanja rada,

5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
 10. pravu na obvezno zdravstveno osiguranje i mirovinsko osiguranje.
- Umjesto uglavaka iz točke 6.-10. stavka 1. ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Ugovora.
- Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 6.

U slučaju premještanja radnika na druge poslove, odnosno drugo mjesto rada, sa radnikom će se zaključiti dodatak ugovoru o radu, temeljem pisanog prijedloga rukovoditelja ureda, pogona ili službe u kojem radnik radi.

Prije donošenja odluke poslodavac se mora s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom usaglasiti o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Članak 7.

Poslodavac može u iznimnim slučajevima donijeti odluku o privremenom premještanju radnika na poslove niže stručnosti od poslova za koje je zaključio ugovor o radu, uz izričit pristanak radnika.

U slučajevima privremenog premještanja iz stavka 1. ovog članka neće se mijenjati zaključeni ugovor o radu, a radnik ima pravo zadržati ugovorenu plaću ukoliko je povoljnija za radnika.

Članak 8.

Radnika se može bez njegove suglasnosti privremeno premjestiti na poslove u komisijama i radnim tijelima poslodavca uz pravo na zadržavanje povoljnije plaće. Ovakav premještaj može trajati najduže 3 mjeseca.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest godina života, te zadovoljava posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Zakonom, drugim propisom, odnosno ovim Ugovorom.

Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće odnosno posebne zdravstvene sposobnosti.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled, te snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti na zahtjev poslodavca smatra se posebnim uvjetom za sklapanje ugovora o radu.

Članak 11.

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

3. Probni rad

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu sukladno određenju trajanja iz karte radnog mjesta, time da ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

Ako postoji opravdani razlog, poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Članak 13.

Za vrijeme trajanja probnog rada, radnik na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Neodgovarajuće sposobnosti iz stavka 1. ovog članka predstavljaju otkazni razlog ugovora o radu.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Članak 16.

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

III. PRIPRAVNICI

Članak 17.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja poslodavca postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoji potreba za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 85% plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Članak 18.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, na volontera se primjenjuju i odredbe ovoga Ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 19.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| - pripravnik visoke stručne spreme | do 12 mjeseci, |
| - pripravnik više stručne spreme | do 9 mjeseci, |
| - pripravnik srednje stručne spreme | do 6 mjeseci. |

Članak 20.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi direktor.

Članak 21.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaže pred ispitnom komisijom od tri člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih direktor, odnosno osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 22.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 23.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Članak 24.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:

- vrijeme efektivnog rada na poslovima određenim rasporedom rada,
- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove od 0 – 40 minuta,
- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti u prosječnom dnevnom trajanju od 15 minuta i to samo za one radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti,
- vrijeme provedeno u pripremi - rezervi,
- vrijeme odmora u tijeku rada,
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 26.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 27.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 28.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje, utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena, u roku od 30 dana od dana potvrde procjene opasnosti na radnim mjestima od nadležnog tijela inspekcije rada.

Članak 29.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 30.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi čl. 28. ovoga Ugovora ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. Prekovremeni rad

Članak 31.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe (npr. radi zamjene neplaniranog odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju u prometu, kotlovskim i sličnim postrojenjima, rad čuvara, vatrogasaca i drugi slični poslovi o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine).

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeko potrebe ne može trajati duže od 4 sata.

Članak 32.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 33.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Ako narav posla to zahtjeva zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 35.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodjeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodjeljeno, ono ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Za poslove sezonske naravi preraspodjeljeno radno vrijeme smije biti duže od 50 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno.

O odluci o preraspodjeli radnog vremena poslodavac mora obavjestiti sindikalnog povjerenika ili radničko vijeće.

6. Raspored radnog vremena

Članak 36.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u pojedinim službama može biti i dvokratno.

Članak 37.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju stanku dužu od jednog sata.

Članak 38.

Rad u smjenama uvodi se na svim poslovima u segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju, kako je to utvrđeno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu poslodavca .

Članak 39.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom direktor.

O odluci iz stavka 1. ovoga članka direktor će se savjetovati za radničkim vijećem, a ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavješćuje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 40.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od jednog sata, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Članak 41.

Vrijeme korištenja stanke određuje direktor odlukom o rasporedu radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 42.

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima (npr. odmaralište) ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 43.

Nedjelja i subota su dani tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 39. ovoga Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora, kojeg radnik koristi na dan određen rasporedom rada.

4. Godišnji odmor

Članak 44.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 18 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna rada.

Radnici koji rade na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s uvećanim trajanjem, mogu koristiti najviše 40 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 45.

U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 46.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, doprinosa radnika u radu, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika, statusa roditelja, sukladno daljnjim odredbama ovoga Ugovora.

Članak 47.

Na početnu osnovicu iz članka 44. ovoga Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

1. Uvjeti rada

- prema specifičnostima radnih mjesta utvrđenih po Procjeni opasnosti od 2 do 4 radna dana,
- radniku koji u tekućoj godini ostvari 350 i više sati noćnog rada ima pravo na 3 radna dana,
- radniku koji tijekom godine ostvari 500 i više sati rada u drugoj smjeni ima pravo na 2 radna dana,
- radnik sa pravom na beneficirani staž ima pravo na 4 radna dana.

2. Doprinos radnika u radu

- radnik koji je u godini koja prethodi godini korištenja godišnjeg odmora ostvario prosječne rezultate rada, dakle nije mu umanjena osnovica plaće po osnovu kvalitete rada 2 radna dana
- radnik kojem u godini koja prethodi godini korištenja godišnjeg odmora nije umanjena osnovica plaće po osnovu odnosa prema radu i kvalitete rada 4 radna dana

Radnici koji su u godini koja prethodi godini korištenja godišnjeg odmora odsustvovali s rada duže od 6 mjeseci, ne ostvaruju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora po kriterijima iz alineje 1. i 2. ove točke.

Mjerila iz alineje 1. i 2. međusobno se isključuju.

3. Složenost posla

- radna mjesta iz grupe složenosti I. do III. 3 radna dana
- radna mjesta iz grupe složenosti IV. i V. 4 radna dana
- radna mjesta iz grupe složenosti VI., VII., VIII. i IX. 5 radnih dana
- radna mjesta iz grupe složenosti X. 6 radnih dana

4. Dužina radnog staža

- od 3 do 10 godina radnog staža 4 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 5 radna dana
- od 15 do 25 godina radnog staža 6 radna dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 7 radnih dana
- od 30 i više godina radnog staža 8 radnih dana

5. Zdravstveno stanje radnika

- sa rješenjem nadležnog organa utvrđena invalidnost radnika 3 radna rada

6. roditelju za svako dijete mlađe od 15 godina

2 radna dana

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 15. ožujka tekuće godine.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

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

Članak 50.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 44. i 47. ovoga Ugovora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestane prije 1.srpnja.

Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1.srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 52.

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

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
- selidba u istom mjestu	2 radna dana
- teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta	3 radna dana
- nastup na kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan

- | | |
|--|---------------|
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima , seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| - rješavanja imovinsko-pravnih stvari u mjestu stanovanja | 1 radni dan |
| - rješavanje imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja | 2 radna dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 53.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva uzastopna slobodna radna dana za svako davanje krvi. Slobodni dani računaju se kao da su na radu glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Vrijeme korištenja slobodnih dana iz stavka 1. ovoga članka određuje rukovoditelj ureda, pogona ili službe u kojoj radnik radi, sukladno potrebama radnika, te procesa rada, u roku od 60 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 54.

Plaćeni dopust odobrit će se radniku i za slijedeće slučajeve:

- | | |
|--|-----------|
| - stručno školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje | do 7 dana |
| - obrazovanje za potrebe zaposleničkog vijeća ili sindikalnog rada | do 7 dana |

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka , ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 55.

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

Članak 56.

Radnicima koji rade na težim poslovima, odnosno poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem može se odobriti plaćeni medicinski odmor ako su , obavljajući takve poslove , stekli:

- od 5 do 10 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 4 godine,
- od 10 do 15 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 3 godine,
- od 15 do 20 godina staža osiguranja	5 radnih dana svake 2 godine,
- od 20 do 30 godina godina staža osiguranja	7 radnih dana svake 2 godine,
- od 30 godina staža osiguranja do mirovine	7 radnih dana svake godine.

Članak 57.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 52. ovoga Ugovora donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, rukovoditelj ureda, pogona ili službe u kojoj radi, a za radnike ostalih izdvojenih odjela, odsjeka i drugih službi nadležni pomoćnik direktora, odnosno direktor.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 54. ovoga Ugovora, temeljem zahtjeva radnika, na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, odnosno na zahtjev radničkog vijeća ili sindikata, donosi direktor.

Članak 58.

Plaćeni dopust iz članka 52. ovoga Ugovora može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 52. ovoga Ugovora, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah po prestanku drugog osnova zbog kojega je bio odsutan s rada.

Članak 59.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

6. Neplaćeni dopust

Članak 60.

Radniku se može 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 trgovačkog društva, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćani dopust iz stavka 1 ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Odluku o odobrenju korištenja, te trajanju neplaćenog dopusta donosi direktor trgovačkog društva.

Članak 61.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 i više dana, poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

VI. NOĆNI RAD

Članak 62.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom.

Za radnika koji radi u smjenama, poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 63.

Na temelju pisanog zahtjeva radnika odnosno mišljenja nadležnog liječnika, radniku se može odobriti rad pretežno noću, ukoliko je to moguće osigurati rasporedom rada i od interesa je za poslodavca.

Za malodobne radnike rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Zabranjen je noćni rad za malodobnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 64.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a napose: održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primjeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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.

Prava i obveze poslodavca i radnika u provođenju mjera zaštite na radu regulirati će se aneksima ovoga Ugovora.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 65.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

- za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka,
- o stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu i sl.,
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva,
- adresa prebivališta, odnosno boravišta.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave potrebite podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 66.

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

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

VIII. PLAĆE

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 67.

Plaću za izvršeni rad čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

1.1. Osnovna plaća

Članak 68.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak čini zbroj umnoška osnovice i koeficijenta karakteristične skupine poslova i zadaća u koju je razvrstano radno mjesto na koje je radnik raspoređen, stalnog dodatka i dodatka na radni staž.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđeni su u Prilogu koji je sastavni dio kolektivnog ugovora trgovačkog društva, a predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Članak 69.

Osnovica za plaću utvrđuje se u visini od 1.950,00 kuna bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00.

Cijena sata rada temeljem osnovice za plaću iz stavka 1. Ovog članka za 174 h rada mjesečno iznosi 11,20 kuna bruto.

Stalni dodatak iznosi 608,00 kuna bruto.

Članak 70.

Utvrđuju se rasponi koeficijenata 1 : 4 za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta.

Članak 71.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u deset grupa složenosti poslova i zadaća kako slijedi:

Grupa složenosti	O b i l j e ž j e	Koeficijent složenosti
I. NK	Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje.	1,00 – 1,35
II. NSS PK	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva.	1,36 – 1,60
III. KV	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.	1,61 – 1,80
IV. KV SSS	Glavni su poslovi upisivanje brojčanih podataka u računalo ili obrada teksta, knjiženje financijskih i drugih brojčanih podataka, vođenje operativnih poslova u prometu, obavljanje službeničkih dužnosti, prodaja karata, zaštita od požara i pružanje usluga.	1,81 – 2,10
V. VK SSS	Potrebna su znanja i vještina u rukovanju strojevima, opremom i raznim alatima. Tu je većina zanimanja majstora i specijaliziranih mehaničara, montera, strojara, vozača, rukovatelja te manjim dijelom uslužna i službenička zanimanja.	2,11 – 2,40

VI. VŠS	To su zanimanja inženjera i tehničara te srodnih stručnjaka, koja zahtijevaju znanja na području tehničkih, prirodnih i društvenih znanosti. Glavni su poslovi obavljanje tehničkih, financijskih i administrativnih poslova.	2,41 – 2,60
VII. VŠS VSS	Ovi poslovi podrazumijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju.	2,61 – 2,95
VIII. VSS	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost djelatnika, projektiranje poslova i zadataka.	2,96 – 3,20
IX. VSS	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova.	3,21 – 3,65
X. VSS	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad.	3,66 – 4,00

Direktor društva i Gradski ured za gospodarstvo utvrditi će ovisno o djelatnosti i organizaciji društva, te o ukupnom broju radnika, posebna radna mjesta i broj izvršilaca na njima van ovih deset grupa složenosti poslova.

Članak 72.

Ugovorom o radu utvrđuje se pripadajući koeficijent radnog mjesta i dodaci koji se ostvaruju na dotičnom radnom mjestu.

1.2. Dodaci na osnovicu

Članak 73.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 74.

Osnovna plaća, bez stalnog dodatka i dodatka na radni staž uvećat će se za:

- teže uvjete rada,
- prekovremeni rad,
- rad noću,

- rad subotom,
- rad nedjeljom,
- rad na blagdane, Uskrs i neradne dane,
- rad u smjenskom radu u drugoj smjeni,
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 75.

Osnovna plaća radnika povećava se s osnova težih uvjeta rada uslijed:

1. utjecaja okoline:
 - kemijske i biološke štetnosti: rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva, rad na deponiju otpada, poslovi čišćenja javnih površina, ekshumacije,
 - mikroklima: rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature, rad na otvorenom, propuh, rad na temperaturi ispod -5°C i iznad 35°C ,
 - buka i vibracija: rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva.
2. fizička i psihička opterećenja:
 - rad vozača motornih vozila u javnom prometu,
 - rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m,
 - rad na rukovanju i upravljanju strojevima i uređajima na mehanizirani pogon na kojima se ne može primjeniti zaštita od mehaničkih opasnosti,
 - upravljanje dizalicama na motorni pogon,
 - upravljanje i rukovanje samohodnim strojevima na mehanizirani pogon,
 - poslovi ukopa i kremiranja.

Visina sredstava za teže uvjete rada s osnova utjecaja okoline, te fizičkih i psihičkih opterećenja može se kretati od 0 – 6% od mase osnovne plaće društva utvrđenih u članku 68. ovoga Ugovora i utvrdit će se posebnim prilogom pojedinačnog kolektivnog ugovora za svako društvo.

Članak 76.

Radnik koji radi prekovremeno, ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta. Poslodavac je dužan isplatiti prekovremeni rad na prvom sljedećem mjesečnom obračanu plaće.

Članak 77.

Radnik koji radi noću od 22 do 6 sati, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 40 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 78.

Radnik koji radi na dane tjednog odmora, a to su subota i nedjelja, ostvaruje za svaki sat rada s tog osnova pravo na dodatak u visini :

- od 20 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad subotom,
- od 35 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 79.

Za rad na dane blagdana i neradnih dana, odnosno na dan Uskrsa, utvrđene Zakonom, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće i plaću za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata svog radnog mjesta uvećanoj za 50 posto.

Članak 80.

Radnik koji radi u drugoj smjeni, za sate rada ostvaruje s tog osnova pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se rad od 14,00 do 22,00 sata.

Članak 81.

Radnik koji radi dvokratno (rad s prekidom dužim od 1 sat) ostvaruje za svaki sat rada u dvokratnom radu pravo na dodatak u visini 10 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 82.

Za vrijeme obvezatne pripravnosti kod kuće, radniku pripada 10 posto osnovne cijene sata njegovog radnog mjesta.

Odluku o uvođenju obvezatne pripravnosti kod kuće donosi poslodavac.

2. Naknada plaće

Članak 83.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku.

Naknada plaće obračunava se u visini plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 85.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom. Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora ne isplaćuje se unaprijed.

Članak 86.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 80% za bolovanje od 1 do 8 dana, a za bolovanje od 9 do 42 dana 95 posto od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti za prvih 42 dana bolovanja, radniku pripada naknada u visini 100 posto njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Radniku koji je doživio povredu na radu bez svoje krivnje, pripada pravo na naknadu u visini 100 posto njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo koristiti bolovanje zbog povrede na radu.

3. Isplata plaće

Članak 87.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću za izvršeni rad u obračunskom razdoblju.

Članak 88.

Rok za isplatu plaće je do desetog dana u mjesecu za rad u prethodnom obračunskom razdoblju.

Članak 89.

Radnik ima pravo odabrati na koji način i putem koje banke će mu se isplaćivati plaća.

Članak 90.

Poslodavac je dužan kod isplate plaće uručiti radniku pisani obračun plaće.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim i mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

4.2. Dnevnica za službeni put

Članak 92.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo, koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

4.3. Terenski dodatak

Članak 93.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini utvrđenoj Pravilnikom o porezu na dohodak koji se priznaje u porezno dopuštene rashode i ne oporezuju se porezom na dohodak.

Za boravak na terenu u inozemstvu, poslodavac će isplatiti radniku terenski dodatak u iznosu propisanom od nadležnog ministarstva dnevno, odnosno u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Članak 94.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

Članak 95.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4.4. Jubilarne nagrade

Članak 96.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u trgovačkom društvu i to za navršenih:

- 5 godina radnog staža	700 kuna
- 10 godina radnog staža	1 prosječna mjesečna plaća,
- 15 godina radnog staža	1,5 prosječne mjesečne plaće,
- 20 godina radnog staža	2 prosječne mjesečne plaće,
- 25 godina radnog staža	2,5 prosječne mjesečne plaće,
- 30 godina radnog staža	3 prosječne mjesečne plaće,
- 35 godina radnog staža	3,5 prosječne mjesečne plaće,
- 40 godina radnog staža	4 prosječne mjesečne plaće,

isplaćene po zaposleniku u gospodarstvu Grada Zagreba u predhodna 3 mjeseca. Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

4.5. Solidarna potpora

Članak 97.

Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|--|
| - smrti radnika | u visini tri prosječne plaće i troškove pogreba |
| - smrti člana uže obitelji radnika | u visini maksimalno dopuštene svote priznate u porezno dopuštene rashode |
| - nastanka invalidnosti radnika | u visini dvije prosječne mjesečne plaće |
| - bolovanja radnika dužeg od 90 dana | u visini maksimalno dopuštene svote priznate u porezno dopuštene rashode jedanput godišnje |
| - nastanka teške invalidnosti djece i supružnika | u visini jedne prosječne mjesečne plaće |
| - potpore djeci radnika stradalog ili poginulog u domovinskom ratu | u visini dvije prosječne mjesečne plaće, jedanput godišnje |
| - zbog nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova po mišljenje nadležnog liječnika. | u visini jedne prosječne mjesečne plaće jedanput godišnje |
| - otklanjanja posljedica elementarne nepogode | u visini jedne prosječne mjesečne plaće |
| - za rođenje djeteta | u visini jedne prosječne mjesečne plaće |
| - radniku koji je doživio težu povredu na radu i gdje je potrebno izvjesiti inspekciju rada | u visini jedne prosječne mjesečne plaće. |

Pod pojmom prosječna mjesečna plaća podrazumjeva se prosječna mjesečna plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

Članovi uže obitelji radnika su: bračni drug, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, usvojenik i usvojitelj.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumjevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do iznosa dvije prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca.

U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 90 dana poslodavac isplaćuje zaposleniku potporu iz stavka 1. alineja 4. ovog članka bez posebnog zahtjeva radnika, temeljem naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležne službe poslodavca.

4.6. Ostale potpore

Članak 98.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u iznosu priznatom u porezno dopuštene rashode. Ovo pravo se ostvaruje po zaposleniku.

Članak 99.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini osnovice utvrđene za obračun osnovne mjesečne plaće za koeficijent složenosti poslova 1,00, u neto iznosu.

Regres se mora isplatiti prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 100.

Radniku pripada jednokratni dodatak – božićnica u visini koja je utvrđena za regres iz članka 99. ovoga Ugovora, a mora biti isplaćena najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 101.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.

Pri odabiru ponuda sudjeluju sindikalni povjerenici.

Članak 102.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu od 3 prosječne mjesečne plaće isplaćene u gospodarstvu Grada Zagreba u prethodna tri mjeseca, najkasnije zadnjeg dana rada.

Članak 103.

Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja uz osigurano pokriće 0 - 24 sata, s tim da sindikat ima pravo sudjelovati u odlučivanju o odabiru police i osiguravajućeg društva. Poslodavac je dužan voditi računa o kvaliteti osiguratelja i u roku od 3 dana po sklopljenom ugovoru o istom upoznati sindikalne povjerenike.

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Pravo na zadržavanje plaće

Članak 104.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost utvrđene po nadležnoj ustanovi, zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti i 5 godina prije stjecanja prava radnika na starosnu mirovinu, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, bez umanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 105.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do osiguranja odgovarajućih poslova ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na kojem je do tada radio.

Članak 106.

Poslodavac je dužan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinsko-invalidskog osiguranja i plaće radnog mjesta na kojem radi, ukoliko zakonom nije drukčije određeno.

2. Privremena nesposobnost za rad

2.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 107.

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

Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 108.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba ili tijelo utvrdi da je sposoban za

rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako su poslovi na kojima je do tada radio ukinuti.

2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 109.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlaštenu liječniku.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

3. Trajno smanjena radna sposobnost

3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 110.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju utvrđuje se koja je osoba, odnosno tijelo, ovlašteno ocjenjivati radnu sposobnost radnika.

3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 111.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost iz stavka 1. ovog članka daje nadležna služba zapošljavanja.

Radničko vijeće odnosno sindikat dat će poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio raspoređivanje na druge poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

4. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 112.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, ili 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.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 113.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovog članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu.

Nadoknada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

Odredbe ovog članka primjenjuju se na odgovarajući način i u slučajevima izuma radnika koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, odnosno u slučaju tehničkog unapređenja.

XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 114.

Na odnose glede zakonske zabrane utakmice, ugovorne zabrane utakmice, naknade plaće u slučaju ugovorne zabrane utakmice, prestanka ugovorne zabrane utakmice, odustanka od ugovorne zabrane utakmice i ugovorne kazne neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 115.

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

Članak 116.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 117.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 118.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 119.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja. U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 120.

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

Članak 121.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplate naknade.

XIII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 122.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike poslodavca, koji su dužni:

1. poslove i radne zadatke, utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima,
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,
4. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga Ugovora i odlukama poslodavca,
5. raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca,
6. ne napuštati rad bez odobrenja nadležnog rukovoditelja,
7. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog rukovoditelja, a najkasnije u roku od 3 dana,
8. pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu,
9. ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
10. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
11. ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati data ovlaštenja,
12. čuvati poslovnu tajnu,
13. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
14. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

2. Povrede radnih obveza

Članak 123.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 122. ovoga Ugovora i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa poslodavca.

Kršenje radnih obveza predstavlja otkazni razlog ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a poglavito u slučajevima:

- nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline,
- ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu,
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
- ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
- ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu,
- ako dolazi na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu,
- krade, vrši prijevare,

- ota tajnu o poslovanju poslodavca,
- obavlja konkurentsku djelatnost,
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini poduzeća,
- ako ne izvijesti poslodavca o okolnostima iz članka 11. ovoga Ugovora,
- ako je prigodom zaključivanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo poslodavca zabludu i slično.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 124.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 125.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 126.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 127.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 128.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 129.

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

Članak 130.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik kod poslodavca.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 131.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 132.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Osobito važnom činjenicom u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se primjerice:

- ako je radniku prema odredbama Zakona, odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno obavljati poslove utvrđene ugovorom o radu, a poslodavac mu ne može omogućiti obavljanje drugih poslova,
- ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera,

- protek roka na koji je izdana radna dozvola, odnosno oduzimanje radne dozvole.

Članak 133.

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

Članak 134.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik kod poslodavca.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 135.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 136.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 137.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,

- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je do 30 dana ukoliko se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

Članak 138.

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

Članak 139.

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

5. Otpremnina

Članak 140.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 141.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca. Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 142.

Odredbe ovoga Ugovora koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim Sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od petnaest dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok iz članka 126 stavka 1. Zakona o radu teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj

ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 143.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

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

Zaštitu određenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 144.

Rok iz članka 143. ovoga Ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 145.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći, sukladno odredbama ovoga Ugovora.

Članak 146.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Kadrovskoj službi poslodavca. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 147.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 148.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili naznaku da je odluka konačna.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 149.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 150.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, radničko vijeće koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 151.

Na određivanje broja članova radničkog vijeća, postupak provođenja i utvrđivanja rezultata izbora, ovlaštenja, obveze poslodavca prema radničkog vijeću, pravo na suodlučivanje, odnos sa sindikatom, rad i uvjete za rad, sklapanje sporazuma s poslodavcem, te raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegovog člana, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

Članak 152.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava i obveze sukladno odredbama Zakona kojima se uređuje rad radničkog vijeća kako slijedi:

- pravo na obavješćivanje o važnim pitanjima za gospodarski i socijalni položaj radnika,
- pravo na savjetovanje prije donošenja odluka poslodavca važnih za položaj radnika,
- pravo na suodlučivanje u Zakonom utvrđenim slučajevima,
- pravo na omogućavanje uvjeta za rad,
- pravo raspoređa na poslove na kojima je prethodno radio, nakon prestanka obavljanja poslova u punom radnom vremenu, koje je, sukladno odredbama ovoga Ugovora, obavljao umjesto člana radničkog vijeća,
- obvezu jednakog postupanja prema radnicima,
- obvezu čuvanja poslovne tajne.

XVII. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 153.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona.

Članak 154.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja za sve sindikate organizirane sukladno članku 152. ovoga Ugovora. Pod povredom prava na organiziranje u smislu stavka 1. ovog članka smatra se pogodovanje od strane poslodavca jednom sindikatu ili vršenje pritiska na radnike da se učlane u određeni sindikat ili iščlane iz sindikata.

Članak 155.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata. Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa radnika kod poslodavca. O pitanjima iz stavka 2. ovog članka sindikati mogu zaključiti sporazum o zajedničkom nastupanju i djelovanju.

Članak 156.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu sa zakonom i odredbama ovoga Ugovora. Sindikati mogu izabrati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika. Sindikalnom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike. Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje i realizaciju svih odredaba ovoga Ugovora.

Članak 157.

Sindikati mogu radi bolje koordinacije svoga djelovanja i cjelovitijeg zastupanja interesa radnika kod poslodavca imenovati zajedničko tijelo - sindikalno vijeće i odrediti mu djelokrug rada sukladno Zakonu i ovom Ugovoru.

Članak 158.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 16 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 159.

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti:

- članu sindikalne udruge više razine,
- sindikalnom povjereniku, odnosno povjereniku za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 160.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručno tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,
- pravo na uporabu telefona i telefax-a,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
- slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja.

Članak 161.

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

Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i jedne godine po njenom isteku.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprječavana ni ometana ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 162.

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

Članak 163.

Sindikalnog povjerenika koji tu dužnost obnaša uz naknadu plaće, poslodavac je dužan po isteku obnašanja dužnosti rasporediti na isto radno mjesto s kojeg je otišao ili drugo radno mjesto najmanje iste grupe složenosti.

Članak 164.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to četiri sata po članu sindikata godišnje.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme na svakih 500 članova Sindikata.

Direktor trgovačkog društva ili ovlaštena osoba sindikalnom povjereniku su pored prava iz stavka 1. ovog članka, dužni omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu.

Članak 165.

Poslodavac se obvezuje osigurati pravo na sindikalnu aktivnost uz naknadu plaće sukladno odredbama ovoga Ugovora .

Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka obračunava se na bazi:

- prosječne plaće radnika trgovačkog društva uvećane za 25%,
- dodatka po osnovi radnog staža za svakog povjerenika.

Članak 166.

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 167.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika direktor trgovačkog društva mora se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke :

- o donošenju pravilnika o radu,
- o planu zapošljavanja,
- premještanju i otkazu,
- o očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći iz članka 129. Zakona o radu,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- o uvođenju nove tehnologije, te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o planu godišnjih odmora,
- o rasporedu radnog vremena,
- o noćnom radu,
- o naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- o donošenju programa zbrinjavanja viška radnika,

te sve druge odluke za koje je Zakonom ili ovim Ugovorom propisano sudjelovanje Sindikata u njihovu donošenju.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku 8 dana od dostave odluke iz stavka 2. ovoga članka direktoru trgovačkog društva dati primjedbe.

Direktor trgovačkog društva dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika iz stavke 3. ovoga članka.

Članak 168.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti, te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Prijavu o ozljedi na radu iz stavka 1. ovog članka ovjerava poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

XVIII. ŠTRAJK

Članak 169.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće u roku od 30 dana od dana dospeljeća.

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

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Članak 170.

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

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

Članak 171.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 172.

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

Članak 173.

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno, izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogući nužno funkcioniranje trgovačkog društva, zbog sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 174.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

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

Članak 175.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, ako je štrajk nezakonit.

Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu ugovora o radu.

Članak 176.

Sukladno odredbama Zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Članak 177.

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

Članak 178.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 179.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja ovlaštenih predstavnika ugovornih strana, a primjenjuje se od 1. siječnja 2002.

Ovaj Ugovor objavit će se u mjesečnom listu poslodavca, odnosno na oglasnoj ploči društva.

Članak 180.

Izmjene i dodaci ovoga Ugovora zaključuju se na način propisan Zakonom za njegovo sklapanje.

Članak 181.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovog Ugovora ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir.

Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u određenoj drugoj djelatnosti.

Nepoštivanje odredbi ovoga Ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 182.

Na temelju ovog Ugovora pristupit će se izradi pojedinačnih kolektivnih ugovora za svako trgovačko društvo.

Sastavni dio pojedinačnih kolektivnih ugovora čini:

- grupe složenosti poslova s pojedinačnim koeficijentima i brojem radnika
- utvrđeni dodaci za teže uvjete rada s iskazom radnih mjesta i brojem radnika na tim mjestima

Potpisivanje pojedinačnih kolektivnih ugovora iz stavka 1. ovoga članka između ovlaštenih predstavnika potpisnika uslijedit će nakon dobivene prethodne suglasnosti Gradskog ureda za gospodarstvo na tekst kolektivnog ugovora.

Trgovačka društva u vlasništvu Grada Zagreba obvezuju se da će potpisati kolektivne ugovore iz stavka 3. ovoga članka do 31. ožujka 2002. , a primjenjuje se od 1. siječnja 2002.

Članak 183.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u koja svaka imenuje po 3 predstavnika.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podjeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Predsjednika daju ugovorne strane naizmjenično svakih 6 mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Tumačenja povjerenstva dostavljaju se podноситelju i svim onim poslodavcima na koje se odnosi.

Članak 184.

Ako je određeni uglavak individualnog ugovora o radu nepovoljniji od odredbe ovoga Ugovora, izravno će se umjesto takvog uglavka primjenjivati odredba ovoga Ugovora.

Na odredbe ugovora o radu, sklopljenih sa radnicima do dana stupanja na snagu ovoga Ugovora, kojima se utvrđuje primjena Pravilnika o radu, odnosno Pravilnika o plaćama, naknadama plaće i isplatama na teret troškova poslovanja, neposredno se primjenjuju odredbe ovoga Ugovora.

Članak 185.

Ovaj Ugovor može se otkazati.

Otkazni rok iznosi 90 dana.

Ugovorne strane su suglasne da će u slučaju otkazivanja ovoga Ugovora pristupiti novim pregovorima u roku od 30 dana od otkazivanja ugovora.

U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovoga Ugovora.

Članak 186.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog Ugovora nastavlja primjenjivati odredbe ovoga Ugovora.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se i na radnike već osnovanih društava ovoga poslodavca, ukoliko su povoljnije za te radnike.

Članak 187.

Pojedinačne kolektivne ugovore iz članka 182. ovoga Ugovora, poslodavac će dostaviti Županijskom uredu nadležnom za poslove rada.

KLASA: 024-02/02-01/10
URBROJ: 251-01-01-02-1

Zagreb, 27. veljače 2002.

ZA GRAD ZAGREB
GRADONAČELNIK GRADA ZAGREBA

ZA SINDIKAT:

Milan Bandić, dipl. politolog