

KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački električni tramvaj d.o.o.

Zagreb, veljača 2023.

S A D R Ž A J**Stranica**

I. TEMELJNE ODREDBE	4
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	5
1. Zasnivanje radnog odnosa	5
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	7
1. Puno radno vrijeme	7
2. Nepuno radno vrijeme	8
3. Skraćeno radno vrijeme	8
4. Prekovremeni rad	9
5. Preraspodjela radnog vremena	9
6. Raspored radnog vremena	10
V. ODMORI I DOPUSTI	11
1. Stanka	11
2. Dnevni odmor	11
3. Tjedni odmor	11
4. Godišnji odmor	11
5. Plaćeni dopust	13
6. Neplaćeni dopust	15
VI. NOĆNI RAD	16
VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA	16
1. Zaštita i sigurnost na radu	16
2. Zaštita privatnosti radnika	17
VIII. PLAĆE	18
1. Plaća za izvršeni rad radnika	18
1.1. Osnovna plaća	18
1.2. Dodaci na osnovicu	20
2. Naknada plaće	21
3. Isplata plaće	21
4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika	22
4.1. Naknada troškova prijevoza	22
4.2. Dnevnica za službeni put	22
4.3. Jubilarne nagrade	22

4.4. Solidarna potpora	23
4.5. Ostale potpore	24
IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	26
1. Pravo na zadržavanje plaće	26
2. Privremena nesposobnost za rad	26
2.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	26
2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	26
2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	26
3. Profesionalna nesposobnost za rad	27
3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima	27
3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti	27
4. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	27
X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	27
XI. NAKNADA ŠTETE	28
1. Odgovornost radnika	28
2. Odgovornost poslodavca	28
3. Zastara potraživanja za naknadu štete	28
XII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA	28
1. Opće radne obveze	28
2. Povrede radnih obveza	29
XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU	30
1. Načini prestanka ugovora o radu	30
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu	30
3. Otkaz ugovora o radu	30
3.1. Redoviti otkaz poslodavca	30
3.2. Redoviti otkaz radnika	31
3.3. Izvanredni otkaz	31
3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme	31
3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka	31
4. Otkazni rok	32
5. Otpremnina	32
6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora	32
XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	33
XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	34
XV. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA	34
XVI. ŠTRAJK	38
XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	39

KLASA: ZET-KU-05-01/23

URBROJ: 01-05-01-23/8

**PREGOVARAČKI ODBOR POSLODAVCA ZAGREBAČKI ELEKTRIČNI
TRAMVAJ d.o.o. (u daljnjem tekstu poslodavac)**

i

**PREGOVARAČKI ODBOR REPREZENTATIVNIH SINDIKATA ZAGREBAČKOG
ELEKTRIČNOG TRAMVAJA d.o.o. (u daljnjem tekstu sindikat)**

zaključili su dana 8. veljače 2023. godine:

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački električni tramvaj d.o.o.

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim 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 prava i obveze potpisnika ovog Ugovora te na prava i obveze na osnovi rada radnika unutar organizacijskih jedinica Zagrebačkog električnog tramvaja.

Članak 2.

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 navedeni propisi.

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 ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome dostojanstvo radnika.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljene 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, prije zasnivanja radnog odnosa.

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. datumu sklapanja ugovora i datumu početka rada,
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili određeno vrijeme i očekivano trajanje ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. ugovara li se puno ili nepuno radno vrijeme
7. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
8. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
9. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, koeficijentu radnog mjesta te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
10. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
11. pravu na obvezno zdravstveno osiguranje i mirovinsko osiguranje.

Umjesto uglavaka iz točke 7.-11. ovog stavka 2. ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Ugovora.

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.

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.

Poslodavac zbog opravdane potrebe procesa rada, može donijeti odluku o mjestu i načinu obavljanja rada, kojom se radnika upućuje u drugu organizacijsku jedinicu radi obavljanja poslova istovrsnih poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, uz suglasnost reprezentativnih sindikata.

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.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može zasnovati samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su aktima poslodavca, kojima se uređuju organizacija i sistematizacija poslova i plaće radnika.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo, posebna znanja, vještine i sposobnosti.

Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac obavežno upućuje 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, a radnik snosi u cijelosti troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

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

Članak 12.

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 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

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

Članak 14.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom roku predstavlja osobito opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

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 predviđen 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 16.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlogom, koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- 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 17.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom i ne može neprekidno trajati dulje od 18 (osamnaest) mjeseci.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 18 mjeseci, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenje iz st.2. ne odnosi se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

III. PRIPRAVNICI

Članak 18.

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 popunjavanjem određenih radnih mjesta.

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 obavljanje kojeg se osposobljava.

Članak 19.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

- pripravnik VSS stupnja stručne spreme do 12 mjeseci
- pripravnik VŠS stupnja stručne spreme do 9 mjeseci
- pripravnik SSS stupnja stručne spreme do 6 mjeseci.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 20.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Članak 21.

U puno radno vrijeme svih radnika uračunava se:

- vrijeme efektivnog rada na poslovima određenim rasporedom rada,
- vrijeme odmora u tijeku rada

U puno radno vrijeme radnika zaposlenih na radnim mjestima vozača uračunava se i:

- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove-40 minuta,
- vrijeme provedeno u pripremi - pričuvi,
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, sukladno uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem dužan je obavijestiti svog matičnog poslodavca o radu kod drugog poslodavca pisanim putem.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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 skraćeno radno vrijeme.

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

Članak 23.

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

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

Članak 24.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu. Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplacuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je ugovor o radu sklopio za rad u nepunom radnom vremenu za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, kao i radnika koji je ugovor o radu sklopio za rad u punom radnom vremenu za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 25.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, utvrdit će se skraćeno radno vrijeme razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Članak 26.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz članka 25. izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 27.

Radnik koji radi na poslovima iz članka 25., ne smije na takvim poslovima raditi duže od utvrđenog skraćenog radnog vremena, ne smije mu se odrediti prekovremeni rad, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

4. Prekovremeni rad

Članak 28.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Prekovremeni rad ni u slučaju prijeke potrebe ne može trajati duže od 4 sata.

Članak 29.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- maloljetnom radniku,
- trudnici i roditelju s djetetom do osam godina života osim ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, uz iznimku u slučaju više sile
- radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca osim ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, uz iznimku slučaju više sile

Članak 30.

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, 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.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

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

6. Raspored radnog vremena

Članak 32.

Radno vrijeme radnika 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, ono mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

Članak 33.

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

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

Članak 34.

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

O navedenoj odluci poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem, odnosno ako radničko vijeće nije utemeljeno, s reprezentativnim sindikatima.

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

Članak 35.

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, radnik u tjednu može raditi najviše do četrdeset osam (48) 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 četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u izračun prekovremenog rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 36.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno 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.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku od trideset minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz st. 1. ovoga članka, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovog odmora.

Članak 37.

Vrijeme odmora iz prethodnog članka određuje poslodavac pisanom odlukom i ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 38.

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

3. Tjedni odmor

Članak 39.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 34. ovoga Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora, kojeg radnik koristi na dan određen rasporedom rada.

4. Godišnji odmor

Članak 40.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 22 dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik te radnik koji radi na poslovima na kojima i uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

Osoba s invaliditetom, pojmovno definirana u važećim zakonskim odredbama, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 41.

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

Članak 42.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti posla, dužine radnog staža, posebnih socijalnih uvjeta radnika, sukladno daljnjim odredbama ovoga Ugovora.

Članak 43.

Na početnu osnovicu iz članka 40. 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. Složenost posla

- | | |
|---------------------|--------------|
| - radna mjesta VSS | 6 radna dana |
| - radna mjesta VŠS. | 5 radna dana |
| - radna mjesta SSS | 4 radna dana |

3. Dužina radnog staža

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - od 1 do 3 godine radnog staža | 2 radna dana |
| - od 3 do 5 godine radnog staža | 3 radna dana |
| - od 5 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 |

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|---|--------------|
| - radniku kojemu je rješenjem nadležnog organa utvrđena invalidnost | 3 radna dana |
| - roditelju za svako dijete mlađe od 15 godina | 2 radna dana |

Ukupan broj dana godišnjeg odmora po svim osnovama ne može iznositi više od 31 radnog dana.

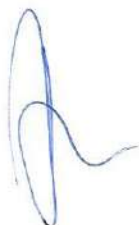
Iznimno, radnici koji rade u smjenskom radu, mogu koristiti najviše 32 radna dana godišnjeg odmora.

Iznimno, radnici koji rade na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, mogu koristiti najviše 36 radnih dana godišnjeg odmora.

Radnici koji su u godini odsustvovali s rada duže od 6 mjeseci, ne ostvaruju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora po prethodno navedenim kriterijima.

Članak 44.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno u slučaju da radničko vijeće nije osnovano s reprezentativnim sindikatima, najkasnije do 31. siječnja za tekuću kalendarsku godinu.





Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 45.

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 46.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način predviđen prethodnim člankom, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki navršeni mjesec 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 isteka šestomjesečnog roka čekanja
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja

Iznimno od odredbe stavka 1. alineje 3. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 47.

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 pet (5) puta do dva (2) dana 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 48.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima

- | | |
|---|---------------|
| - zaključivanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 7 radnih dana |
| - smrt supružnika, životnog partnera, djeteta, roditelja, pastorka i posvojenika djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici te neformalnog životnog partnera | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika ili životnog partnera | 2 radna dana |
| - selidba na udaljenost veću od 50 km | 3 radna dana |
| - selidba na udaljenost do 50 km | 2 radna dana |
| - teška bolest roditelja, supružnika, životnog partnera ili djeteta | 3 radna dana |
| - nastup na kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |

- roditelju učenika koji kreće u 1. razred osnovne škole na prvi dan školske godine (pravo može ostvariti samo jedan roditelj ukoliko su oba zaposlena kod poslodavca) 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- radnik može ostvariti plaćeni dopust za slučaj štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed elementarne nepogode proglašene od strane nadležnog tijela 7 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. Pojam životni partner i neformalni životni partner odnosi se na pojmove definirane Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola.

Članak 49.

Dobrovoljni darivatelji krvi, krvne plazme i ostalih krvnih pripravaka imaju pravo na dva (2) plaćena radna dana po osnovi dobrovoljnog darivanja koji su obvezni iskoristiti u roku od šezdeset (60) dana nakon dobrovoljnog davanja.

Pravo iz prethodnog stavka radnik ostvaruje u ukupnom maksimalnom trajanju od 10 radnih dana godišnje.

Radnici darivatelji koštane srži imaju pravo na tri (3) slobodna radna dana, a za darivanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na dva (2) slobodna radna dana, koji će se koristiti na dan darivanja koštane srži, odnosno perifernih matičnih stanice te u dane koji uslijede.

Slobodni dani računaju se kao da su na radu glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Darivanje krvi, krvne plazme, ostalih krvnih pripravaka koštane srži i perifernih matičnih stanica dokazuje se potvrdom nadležnog zavoda i knjižicom dobrovoljnog darivatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Vrijeme korištenja slobodnih dana iz stavka 1. ovoga članka određuje poslodavac u skladu sa zahtjevom radnika te potrebama organizacije rada, u roku od 60 dana od dana dobrovoljnog darivanja.

Članak 50.

Plaćeni dopust odobrit će se radniku i za sljedeće slučajeve:

- stručno školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje na koje ga upućuje poslodavac za potrebe rada do 7 dana
- obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada reprezentativnih sindikata do 7 dana

Radnik za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga upućuje poslodavac ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 2 radna dana za svaki ispit po predmetu, a najviše do 10 dana godišnje.

Za potrebe završnog rada radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta. Radniku iz prethodnih stavaka plaćeni dopust će se odobriti po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije koja ukazuje na utemeljenost podnesenog zahtjeva.

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 51.

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

Članak 52.

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 53.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 48. ovoga Ugovora donosi poslodavac, temeljem pisanog zahtjeva radnika i prijedloga neposrednog rukovoditelja radnika.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 50. ovoga Ugovora, temeljem zahtjeva radnika, na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, odnosno na zahtjev radničkog vijeća ili sindikata, donosi poslodavac.

Članak 54.

Plaćeni dopust iz članka 48. 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 48. 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 55.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 56.

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 poslodavac.

Članak 57.

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 58.

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 59.

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 60.

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 sporazumom između poslodavca i reprezentativnih sindikata.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 61.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim važećim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno ovlasti poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Članak 62.

Poslodavac je dužan imenovati Službenika za zaštitu podataka uz prethodnu suglasnost reprezentativnih sindikata, koji mora uživati povjerenje radnika i koji je, osim njega, ovlašten nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Službenik za zaštitu osobnih podataka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te je podatke dužna trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 63.

Poslodavac prikuplja osobne podatke radnika prilikom zasnivanja radnog odnosa, u okviru zakonske obveze vođenja podataka o radnicima. Podaci koje poslodavac prikuplja su ograničeni na ono što je nužno potrebno za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i uz njih povezana prava.

Svaku izmjenu osobnih podataka, radnik je dužan dostaviti u Službu ljudskih resursa, čim dođe do takve izmjene. Radnik je dužan voditi računa o tome da su njegovi podaci točno evidentirani i snosi odgovornost za posljedice nastale uslijed propusta u dostavi izmjenjenih podataka.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti, te je radnik dužan o voditi računa pravovremenom ispravku.

Radnik nije u mogućnosti zatražiti brisanje podataka koji su nužno vezani uz ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa, te poslodavac na temelju ugovorno radno pravnog odnosa ima zakonitu svrhu prikupljanja podataka.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 64.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja je zaposlena, na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Zabranjeno je svako uznemiravanje i spolno uznemiravanje, na koje se na odgovarajući način primjenjuju odredbe zakona koji se odnose na diskriminaciju.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 65.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo poslodavcu podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim poslodavca, takve pritužbe ovlaštena je primati i rješavati osoba koju za to područje imenuje poslodavac posebnom odlukom, a o imenovanju poslodavac obavještava radnike.

VIII. PLAĆE

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 66.

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

1.1. Osnovna plaća

Članak 67.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme 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 68.

Osnovica za plaću utvrđuje se u iznosu od 425,35 EUR (3.204,81 kn) bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00 s primjenom od 1. siječnja 2023.

Cijena sata rada temeljem osnovice za plaću iz stavka 1. ovoga članka za 174 h rada mjesečno iznosi 2,44 EUR (18,42 kn) bruto.

Od 1. srpnja 2023. osnovica plaće utvrđuje se u iznosu od 438,11 EUR (3.300,95 kn) bruto za koeficijent složenosti poslova 1,00.

Cijena sata rada od 1. srpnja 2023 god., za plaću iz stavka 3 ovoga članka za 174 h rada mjesečno iznosi 2,52 EUR (18,97 kn) bruto

Od 1.1.2023. stalni dodatak iznosi 132,72 EUR (1.000,00 kn) bruto

Od 1.2.2023. stalni dodatak se definira na sljedeći način:

Stalni dodatak za I i II grupu složenosti iznosi 172,54 EUR (1.300,00 kuna) bruto

Stalni dodatak za III grupu složenosti iznosi 139,33 EUR (1.050,00 kn) bruto

Stalni dodatak za IV grupu složenosti iznosi 132,72 EUR (1.000,00 kn) bruto

Stalni dodatak za radnike koji sukladno Odluci Uprave ostvaruju pravo na plaću koja nije u okviru grupa složenosti poslova iznosi 132,72 EUR (1.000,00 kn) bruto.

Članak 69.

Utvrđuju se rasponi koeficijenata 1 : 5 za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta.

Članak 70.

Sva radna mjesta na koja se primjenjuje Kolektivni ugovor razvrstavaju se u četiri (4) grupe složenosti sa koeficijentima i otežanim uvjetima rada, a sastavni su dio Kolektivnog ugovora.

Grupa složenosti	O b i l j e ž j e	Koeficijent složenosti
I. NK, NSS, PK	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva.	1,00 – 2,00
II. KV, VK, SSS	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz istovremenu pojavu novih poslova: upisivanje brojčanih podataka u računalu ili obrada teksta, znanja i vještine u rukovanju strojevima, opremom, raznim alatima, većinu zanimanja majstora i specijaliziranih mehaničara, monter, strojara, vozača te manjim dijelom obavljanje službeničkih dužnosti (tehničari i srodni stručnjaci, tehničkih, financijskih i administrativnih poslova), prodaja karata, zaštita od požara i pružanje usluga.	2,01 – 3,00
III. VŠS, 1 Bologne(180 ECTS bodova)	Ovi poslovi podrazumijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova i radnih zadataka	3,01 – 3,50
IV. VSS	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova, kao i najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad, samostalnost u organiziranju poslova unutar radnih/organizacijskih jedinica	3,51 – 5,00

Članak 71.

Uprava Društva može radnika koji ne ispunjava uvjet stručne spreme rasporediti na radno mjesto sa višim stupnjem stručne spreme od one koju radnika ima, maksimalno za jedan stupanj, ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:

- ako je za obavljanje navedenih poslova potrebno određeno znanje i radno iskustvo (minimalno 5 godina radnog iskustva u organizacijskoj jedinici)
- ako je radnik pokazao znanje, stručnost i sposobnost za obavljanje istih
- ako nema zaposlenih radnika odgovarajuće stručne spreme

Članak 72.

Poslodavac će ovisno o djelatnosti i organizaciji društva, te o ukupnom broju radnika, utvrditi posebna radna mjesta i broj izvršitelja na njima izvan ove četiri (4) grupe složenosti poslova, te ih urediti zasebnim aktom.

Članak 73.

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



1.2. Dodaci na osnovicu

Članak 74.

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 75.

Osnovna plaća, bez dodataka (stalnog dodatka, dodatka na radni staž, dodatka na radni staž kod poslodavca – nagrade za vjernost poslodavcu i naknade za prehranu), 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 76.

Osnovna plaća radnika povećava se s osnova težih uvjeta rada koji će se regulirati posebnim aktom sukladno zakonskim odredbama.

Visina sredstava za teže uvjete rada s osnova utjecaja okoline, te fizičkih i psihičkih opterećenja može se kretati od 0 – 10% od mase osnovne plaće društva utvrđenih u članku 68. ovoga Ugovora i utvrdit će se posebnim aktom.

Članak 77.

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 obračunu plaće.

Članak 78.

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 79.

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 50 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 80.

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 81.

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 82.

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.

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,
- 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.

Članak 86.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 75% za bolovanje od 1 do 6 dana, a za bolovanje od 7 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 do desetog dana u mjesecu za rad u prethodnom mjesecu.

Članak 88.

Radnik je dužan poslodavca obavijestiti o broju računa u banci, putem kojeg će mu se isplaćivati plaća.

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

Pisani obračun plaće dostavlja se:

- putem elektroničke pošte na adresu koju određuje radnik ili
 - u pisanom obliku, koji radnik preuzima u prostorima poslodavca,
- ovisno o tome koji od navedenih načina radnik odabere.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 89.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim mjesnim i međumjesnim prijevozom, koji je najpovoljniji za poslodavca.

Naknada troškova javnoga mjesnog prijevoza svim radnicima osigurava se kupnjom godišnje ZET-ove karte za mjesni javni prijevoz u javnom prometu na prometnom području na kojem ZET obavlja uslugu prijevoza putnika.

Naknada troškova međumjesnoga javnog prijevoza radnicima osigurava se od adrese stanovanja do prve stanice prometne mreže ZET-a isplatom 100% iznosa stvarnih troškova međumjesnog javnog prijevoza prema cijeni mjesečne karte međumjesnog javnog prijevoza. Visina troškova prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja međumjesne karte prijevoza na relaciji od mjesta stanovanja do prve stanice prometne mreže ZET-a, na način jednostavnijeg i racionalnijeg dolaska na posao, po odluci Povjerenstva za tumačenje odredaba Kolektivnog ugovora.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir racionalnost udaljenosti i troškova

Radnik je dužan na zahtjev poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju je prijavio poslodavcu.

Naknada prijevoza se isplaćuje samo za redovne sate radnika provedene na radu, a isplata se vrši zajedno s isplatom plaće.

Iznimno, naknada za prijevoz isplaćuje se radniku koji ostvaruje pravo na naknadu plaće od 100% osnovice zbog ozljede na radu.

4.2. Dnevnicu za službeni put

Članak 90.

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. Jubilarne nagrade

Članak 91.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u trgovačkom društvu u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, kako slijedi:

- za navršenih 10 godina radnog staža	1.500,00 kn (199,08 EUR)
- za navršenih 15 godina radnog staža	2.000,00 kn (265,45 EUR)
- za navršenih 20 godina radnog staža	2.500,00 kn (331,81 EUR)
- za navršenih 25 godina radnog staža	3.000,00 kn (398,17 EUR)
- za navršenih 30 godina radnog staža	3.500,00 kn (464,53 EUR)
- za navršenih 35 godina radnog staža	4.000,00 kn (530,89 EUR)
- za navršenih 40 godina radnog staža	5.000,00 kn (663,61 EUR)
- za navršenih 45 godina radnog staža	5.000,00 kn (663,61 EUR)

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

U slučaju promjene poreznih propisa pravo na isplatu jubilarnih nagrada ostvaruje se u neoporezivim iznosima u skladu s tim propisima, koji ne mogu biti manji od iznosa definiranih stavkom 1. ovog članka.

Članak 92.

Radniku pripada dodatak za radni staž - nagrada za vjernost poslodavcu za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca u visini od 0,15 %.

Dodatak na radni staž iz prethodnog stavka izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,15 % za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

4.4. Solidarna potpora

Članak 93.

Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, ukoliko podnese zahtjev poslodavcu u roku od mjesec dana od nastale okolnosti u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|--|
| - smrti radnika | u visini četiri prosječne plaće |
| - smrti člana uže obitelji radnika
(bračni/izvanbračni drug, neformalni
životni partner, djeca, roditelji,
posvojitelj/posvojenik) | u visini neoporezivog iznosa sukladno propisu |
| - smrti člana uže obitelji radnika
(pastorčad, očuh, maćeha) | u visini neoporezivog iznosa sukladno
propisu |
| - 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
jedan puta godišnje |
| - nastanka teške invalidnosti
djece, supružnika ili životnog partnera | u visini jedne prosječne mjesečne
plaće |
| - zbog nabave medicinskih pomagala i
lijekova za liječenje radnika, koji
kumulativno ispunjavaju uvjete:
1. propisao ih je nadležni liječnik
2. prijeko su potrebni i nenadomjestivi
3. troškove barem djelomice pokriva HZZO | u visini jedne prosječne mjesečne
plaće jedanput godišnje |
| - otklanjanja posljedica elementarne
nepogode koja je službeno
objavljena od strane nadležnog tijela | u visini jedne prosječne mjesečne
plaće |
| - za rođenje djeteta, svako
rođeno dijete (blizanci, trojke) | u visini neoporezivog iznosa sukladno
propisu |
| - radniku koji je doživio ozljedu na radu s
težom posljedicom koja uključuje bolničko
liječenje (lomovi, osakaćenja, ozljede
unutarnjih organa) ili teškog napada na
radnom mjestu utvrđenima od strane
nadležnog tijela | u visini jedne prosječne mjesečne plaće |

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

Članovi uže obitelji radnika su: bračni ili izvanbračni drug, neformalni životni partner, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, posvojitelj i posvojenik.

Pojam životni partner i neformalni životni partner odnosi se na pojmove definirane Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola.

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

U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 90 dana poslodavac isplaćuje zaposleniku potporu iz stavka 1. alineja 5. ovog članka bez posebnog zahtjeva radnika, temeljem naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležne službe poslodavca.

4.5. Ostale potpore

Članak 94.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, tj. i djetetu koje će napuniti 15. godina tijekom kalendarske godine neovisno o mjesecu kada će se to dogoditi, u najvećem jednokratnom novčanom iznosu čija vrijednost ne prelazi iznos za koji se prema propisima ne plaća porez.

Ovo pravo se ostvaruje po zaposleniku.

Članak 95.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu (regres za korištenje godišnjeg odmora) u visini iznosa priznatog u neoporezive primitke u iznosu od 232,23 EUR (1.750,00 kn)

Radnik ostvaruje pravo iz prethodnog stavka nakon korištenja minimalno 10 dana godišnjeg odmora u kontinuitetu.

Ugovorne strane se obvezuju da će u roku od 12 mjeseci od dana potpisivanja Kolektivnog ugovora pokrenuti pregovore vezane za utvrđivanje iznosa prigodne nagrade (regresa za korištenje godišnjeg odmora) iz stavka 1. ovog članka.

Članak 96.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu (božićnica) u visini iznosa priznatog u neoporezive primitke od 232,26 EUR (1.750,00 kn), koja mora biti isplaćena najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Ugovorne strane se obvezuju da će u roku od 12 mjeseci od dana potpisivanja Kolektivnog ugovora pokrenuti pregovore vezane za utvrđivanje iznosa prigodne nagrade (božićnice) iz stavka 1. ovog članka

Članak 97.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi u najvećem jednokratnom novčanom iznosu, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez, te pri odabiru ponuda sudjeluju reprezentativni sindikati.

Članak 98.

Radniku će se za svaki mjesec isplatiti nagrada od 82,95 EUR (625,00 kn) neto, koja prema poreznim propisima ulazi u neoporezivi dio.

Pravo na isplatu mjesečne nagrade ne ostvaruju radnici koji su odsutni s rada kumulativno više od 75% ukupnog mjesečnog fonda sati radnika.

Broj sati odsutnosti iz prethodnog stavka ne uračunava se iznimno u slučajevima:

- a) radnika koji koriste pravo na dopust uz naknadu plaće iz čl. 48. i 49.
- b) radnika koji ostvaruju pravo na naknadu plaće od 100% osnovice zbog ozljede na radu
- c) radnika koji koristi dane godišnjeg odmora

Osim prethodno navedenih razloga, posebnim aktom između poslodavca i sindikata koji su pregovarali oko kolektivnog ugovora uredit će se kriteriji i razlozi zbog kojih radnik ne ostvaruje pravo na nagradu iz ovog članka.

Članak 99.

Radniku će se svaki mjesec isplatiti dodatak za prehranu u iznosu od 66,36 EUR (500,00 kn) neto koji prema poreznim propisima ulazi u neoporezivi dio.

Pravo na isplatu dodatka za prehranu ne ostvaruju radnici koji su odsutni s rada kumulativno više od 75% ukupnog mjesečnog fonda sati radnika.

Broj sati odsutnosti iz prethodnog stavka ne računa se iznimno u slučajevima:

- a) radnika koji koriste pravo na dopust uz naknadu plaće iz čl. 48. i 49.
- b) radnika koji ostvaruju pravo na naknadu plaće od 100% osnovice zbog ozljede na radu
- c) radnika koji koristi dane godišnjeg odmora

Članak 100.

Poslodavac se obvezuje platiti trošak periodičke izobrazbe radniku koji radi na poslovima vozača, za koje obavljanje poslova je sklopio Ugovor o radu i za koje je nužna periodička izobrazba (KOD 95).

Poslodavac se obvezuje platiti trošak periodičke izobrazbe (KOD 95) u maksimalnom iznosu od 1.500,00 kn (199,08 EUR).

Poslodavac se obvezuje platiti troškove kartice vozača, po cijeni definiranoj važećim cjenikom za izdavanje u redovnom postupku, koje pravo vozač ostvaruje od 1.1.2024. godine.

Navedeno pravo vozač stječe za naredne obnove kartice vozača počevši od 1.1.2024., bez prava na naknadu troškova izdavanja ili obnove kartice vozača koja je izdana prije 1.1.2024. godine.

Nakon što mu je poslodavac platio periodičku izobrazbu i karticu vozača iz prethodnih stavaka, radnik je obavezan ostati u radnom odnosu kod poslodavca idućih 5 godina, a u protivnom je dužan naknaditi poslodavcu iznos plaćene izobrazbe i kartice vozača.

Prethodni stavak se iznimno ne primjenjuje na radnike kojima radni odnos prestaje jer su ostvarili uvjete za odlazak u mirovinu.

U slučaju kada radniku iz bilo kojeg razloga prestaje Ugovor o radu kod poslodavca, obavezan je poslodavcu naknaditi iznos za plaćenu izobrazbu ovog članka.

Članak 101.

Vozači tramvaja i autobusa koji obavljaju poslove redovitog linijskog prijevoza putnika, obavljaju i prodaju karata za prijevoz putnika u vozilu.

Za obavljanje poslova prodaje karata u vozilu, radnici iz prethodnog stavka ostvaruju pravo na dodatak na plaću u bruto iznosu 20% vrijednosti svake prodane karte.

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 00 - 24 sata.

U definiranju uvjeta na temelju kojih će se pokrenuti postupak javne nabave police osiguranja, sudjeluju predstavnici poslodavca i reprezentativnih sindikata.

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 7 godina prije stjecanja prava radnika na starosnu mirovinu, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, bez umanjivanja 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 odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do osiguranja odgovarajućih poslova ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovice 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.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

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 ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio.

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 ovlašteni liječnik.

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. Profesionalna nesposobnost za rad

3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 110.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, 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 iz čl. 110. ovog Ugovora ako je poduzeo sve mjere, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

Radničko vijeće odnosno reprezentativni sindikati 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 kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, 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. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 113.

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

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 114.

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

Članak 115.

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 djelom počinjenom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 116.

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 117.

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 118.

Potraživanje naknade štete zastarijeva u roku propisanom posebnim propisom i teče od dana saznanja za štetu i štetnika.

Članak 119.

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

XII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 120.

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, sukladno internim aktima poslodavca
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.
15. svojim postupanjima i istupima u javnosti ne nanositi štetu časti i ugledu Društva
16. svojim postupanjima ne činiti povrede osobnih podataka koji su mu povjereni u obavljanju poslova i radnih zadataka
17. odazivati se pozivima na razgovor od strane neposredno nadređene osobe

2. Povrede radnih obveza

Članak 121.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 120. 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,
- oda tajnu o poslovanju poslodavca,
- ako učini povredu osobnih podataka do koji su mu bili povjereni u obavljanju poslova i radnih zadataka
- ako postupanjima i javnim istupima nanosi štetu časti i ugledu Društva
- obavlja konkurentsku djelatnost,
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini poduzeća,
- ako ne izvijesti poslodavca o okolnostima iz članka 12. 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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 122.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik ispuni uvjete za mirovinu predviđene propisima o mirovinskom osiguranju,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 123.

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 poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 124.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 125.

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).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 126.

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 127.

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

Članak 128.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik kod poslodavca, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 129.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 130.

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 obiju 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 odluzivanje radne dozvole.

Članak 131.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 132.

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 133.

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 Ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog

pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu i profesionalne bolesti te vršenja dužnosti građara u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

4. Otkazni rok

Članak 134.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok će se računati prema odredbama Zakona o radu.

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

Članak 135.

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 136.

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 137.

U slučaju kad radnik ostvaruje pravo na otpremninu zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otpremnina se određuje u iznosu od 5.000,00 kuna (663,61 EUR) neto za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 200.000,00 kuna (26.544,56 EUR) neto

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 138.

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 osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu 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.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 139.

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.

Podnošenje Zahtjeva za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke o otkazu ugovora o radu. 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 140.

Rok iz članka 135. ovoga Ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 141.

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

Članak 142.

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

Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuje primatelj.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio organizacijskoj jedinici koja obavlja poslove upravljanja ljudskim resursima. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Poslodavac može izvršiti dostavu iz st. 1. ovog članka u elektroničkom obliku, pod uvjetom da je dostupan radniku, da se dostavljeno može ispisati i pohraniti, te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Članak 143.

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

Članak 144.

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

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 145.

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 146.

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 147.

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 148.

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

- 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 rasporeda 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, ili na drugo odgovarajuće radno mjesto najmanje iste grupe složenosti
- obvezu jednakog postupanja prema radnicima,
- obvezu čuvanja poslovne tajne
- obvezu čuvanja svih informacija i podataka o radu i poslovanju Društva kojima u okviru svoje uloge sindikalnog povjerenika raspolaže
- obvezu postupanja i javnih istupa na način koji ne narušava čast i ugled društva

XV. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 149.

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

Članak 150.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja za sindikate, sukladno članku 148. 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 151.

Sindikat je obavezan poslodavcu dostaviti fotokopiju rješenja o upisu promjena u Registar udruga, nakasnije u roku od 7 dana od primitka rješenja.

Članak 152.

U broj radnika poslodavca koji su članovi sindikata ubrajaju se radnici članovi sindikata:

- 1) koji su poslodavcu dali pisanu suglasnost za ustezanje sindikalne članarine od place
- 2) koji koriste prava na roditeljne i roditeljske potpore u skladu s posebnim propisom
- 3) koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.

Za okolnosti iz prethodnog stavka poslodavac može zatražiti predočenje dokumentacije, koja dokazuje neku od navedenih okolnosti.

Sindikat je dužan poslodavcu dostaviti točne podatke o broju članova, te za dostavu krivih podataka odgovarati za iste.

Članak 153.

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 154.

Poslodavac je dužan sukladno zakonskim odredbama izvršavati sljedeće obveze:

- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,

Članak 155.

Poslodavac se obvezuje sindikatima osigurati sljedeće:

- slobodu sindikalnog izvješćivanja, tiskanja i podjele sindikalnog materijala
- slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja.

Poslodavac se obvezuje, bez naknade troškova, sindikatima koji u svom članstvu okupljaju najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca osigurati:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na uporabu telefona
- jednog administrativnog radnika za potrebe rada sindikata u punom radnom vremenu

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.

Članak 157.

Sindikati su dužni poslodavcu redovito u pisanom obliku dostaviti popis sindikalnih predstavnika i povjerenika, te svaku promjenu navedenih podataka dostaviti poslodavcu u roku od 15 dana od dana imenovanja, izbora ili opoziva.

Sindikati su popis iz prethodnog stavka dužni dostaviti poslodavcu u svako doba na njegovo traženje.

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 158.

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

Sindikalom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci 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 159.

Poslodavac je dužan primiti sindikalnog povjerenika u primjerenom roku i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Poslodavac će sukladno zakonskim obvezama okupljati sindikalne povjerenike, kako bi iznijeli svoja pitanja i probleme vezane za položaj radnika, te kako bi im se sukladno zakonskim odredbama mogle dati raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 160.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom/ Radničkim vijećem o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno dostaviti 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,
- otkazu,
- o očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći iz 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.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikatima rok za savjetovanje, sukladno zakonskim odredbama, a sindikat se može očitovati u za to predviđenom roku.

Poslodavac će razmotriti primjedbe sindikata, dostavljene u okviru savjetovanja.

Članak 161.

U slučaju kada se provodi savjetovanje ili suodlučivanje u postupku otkaza Ugovora o radu, a radnik je član jednog ili više sindikata, poslodavac će se savjetovati sa sindikatima čiji je radnik član.

U slučaju kada se provodi savjetovanje ili suodlučivanje u postupku otkaza Ugovora o radu, a kada radnik nije član nijednog sindikata, poslodavac će se savjetovati samo s reprezentativnim sindikatima.

Članak 162.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 32 plaćena sata tijekom kalendarske godine.

Sati navedeni u stavku 1. obračunavaju se u smislu naknade plaće kao sati rada provedeni na radnom mjestu za koji su sklopili Ugovor o radu.

Pravo iz ovog članka ostvaruju sindikati koji u svom članstvu okupljaju najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 163.

Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće za rad na radnom mjestu za koji su sklopili Ugovor o radu, 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.

Pravo iz ovog članka ostvaruju sindikati koji u svom članstvu okupljaju najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Članak 164.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obavezama, tada su njegove obveze iz radnog odnosa uređene ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 165.

Sindikalnog povjerenika koji tu dužnost obavlja uz naknadu plaće, poslodavac je dužan po isteku obnašanja dužnosti rasporediti na radno mjesto na kojem je prethodno radio ili drugo odgovarajuće radno mjesto najmanje iste grupe složenosti.

Članak 166.

Poslodavac se obavezuje osigurati pravo na sindikalnu aktivnost uz naknadu plaće jednom sindikalnom povjereniku, prema sljedećem kriteriju:

- 1-250 članova 1h po članu godišnje
- 251-500 članova 2h po članu godišnje

Sindikalni povjerenik čiji sindikat ima najmanje 500 članova sindikata ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme.

Članak 167.

Naknada plaće iz članka 166. obračunava se na bazi:

- prosječne plaće radnika trgovačkog društva uvećane prema sljedećem kriteriju:

500-1000 članova	25%
više od 1001 član	35%
- dodatka po osnovi radnog staža za svakog povjerenika
- stalnog dodatka na plaću

Članak 168.

Ozljeda sindikalnog povjerenika i predstavnika 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.

XVI. ŠTRAJK

Članak 169.

Sindikatska 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 dospjeća.

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

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirnjenja 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.

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 počinu 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.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 179.

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja ovlaštenih predstavnika ugovornih strana, a primjenjuje se od 1. siječnja 2023., osim odredbe članka 158. stavka 6. koja se primjenjuje od 1. veljače 2023. godine.

Odredba čl. 100., u dijelu koji se odnosi na karticu vozača, primjenjuje se od 1.1.2024. godine.

Članak 180.

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

Članak 181.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. ožujka 2026.

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 priloga ovom Ugovoru koji će definirati:

-grupe složenosti poslova s pojedinačnim koeficijentima složenosti poslova i stručnim spremama

-dodatke za teže uvjete rada s iskazom radnih mjesta s tim uvjetima

Prilog iz prethodnog stavka izradit će se do 28. veljače 2023.

Do izrade priloga iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se prilozi utvrđeni pravilnicima, odnosno drugim internim aktima poslodavca, a kojima je regulirano pitanje sistematizacije radnih mjesta, a koji sadrže grupe složenosti poslova s radnim mjestima, pojedinačne koeficijente složenosti poslova za ta radna mjesta te dodatke na otežane uvjete rada.

U slučaju da se u roku predviđenom u st. 2 ovog članka ne izradi prilog iz ovog članka, bilo koja strana ovoga potpisnica Kolektivnog ugovora ovlaštena je u roku od 7 dana od isteka utvrđenog roka sazvati sastanak pregovaračkih odbora poslodavca i sindikata s ciljem utvrđivanja novog roka za ispunjenje preuzete obveze.

Članak 183.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u koja svaka imenuje po 2 predstavnika.

Predsjednika daju ugovorne strane naizmjenično svakih 6 mjeseci.

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

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Tumačenja povjerenstva dostavljaju se podnositelju i svim onima na koje se odnosi, a odgovor je Povjerenstvo dužno dostaviti tražitelju u roku od 30 dana od dana podnošenja.

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 primjenjuju odredbe ovoga Ugovora sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 187.

Kolektivni ugovor te svaka njegova promjena dostavlja se uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

Članak 188.

Prava branitelja Domovinskog rata, radnika Zagrebačkog električnog tramvaja d.o.o., reguliraju se posebnim sporazumom između poslodavca i branteljske udruge koja djeluje u Zagrebačkom električnom tramvaju.

Članak 189.

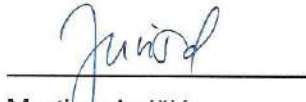
Danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački električni tramvaj d.o.o. potpisan 31.12.2019. koji je u primjeni od 1.1.2020. godine.

U Zagrebu, 8.2.2023. godine

Pregovarački odbor poslodavca



Marko Bogdanović



Martina Jurišić



Berislav Zelenika

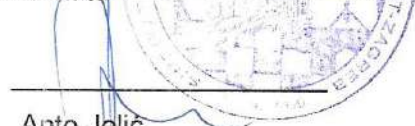


Marko Slavulj



Marko Borsky

Pregovarački odbor reprezentativnih sindikata



Anto Jelić



Dražan Jović

