

KOLEKTIVNI UGOVOR

**ZA RADNIKE USTANOVE ZA ZAPOŠLJAVANJE, RAD I
PROFESIONALNU REHABILITACIJU
OSOBA S INVALIDITETOM**

„DES“ SPLIT

Split, prosinac 2011. godine

SADRŽAJ

I TEMELJNE ODREDBE

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
3. Probni rad
4. Prilagođavanje na rad
5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

III PRIPRAVNICI

IV STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA

V POVREDA RADNIH OBVEZA

VI RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme
2. Nepuno radno vrijeme
3. Skraćeno radno vrijeme
4. Prekovremeni rad
5. Preraspodjela radnog vremena
6. Raspored radnog vremena

VII ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka
2. Dnevni odmor
3. Tjedni odmor
4. Godišnji odmor
5. Plaćeni dopust
6. Neplaćeni dopust

VIII NOĆNI RAD

IX ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu
2. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije
3. Zaštita privatnosti radnika

X PLAĆE

1. Plaće za rad radnika
 - 1.1. Osnovna plaća
 - 1.2. Dvojna norma (smanjena radna učinkovitost)
 - 1.3. Dodaci na osnovicu
2. Naknada plaće
3. Isplata plaće
4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika
 - 4.1. Naknada troškova prijevoza
 - 4.2. Dnevnica za službeni put
 - 4.3. Terenski dodatak
 - 4.4. Jubilarnе nagrade
 - 4.5. Solidarna potpora
 - 4.6. Ostale potpore

XI ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Privremena nesposobnost za rad
 - 1.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

- 1.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove
- 1.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad
2. Trajno smanjena radna sposobnost
- 2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima
- 2.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti
- 2.3. Otpremnina u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad, ozljede na radu ili profesionalne bolesti

XII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

XIII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu
2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu
3. Otkaz Ugovora o radu
- 3.1. Redoviti otkaz poslodavca
- 3.2. Redoviti otkaz radnika
- 3.3. Izvanredni otkaz
- 3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme
- 3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka
4. Otkazni rok
5. Otpremnina
6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

XV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

XVI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika
2. Odgovornost Ustanove

XVII ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA RADA

1. Tajnost poslovnih i osobnih podataka
2. Odnos prema imovini
3. Snimanje
4. Mjere kontrole
5. Zabrana pušenja
6. Pridržavanje mjera zaštite na radu
7. Prijava nesreće na poslu
8. Privatne posjete i privatni razgovori
9. Čuvanje alata

XVIII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

XIX DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

XX ŠTRAJK

XXI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Temeljem članka 258. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 149/2009 i 61/2011) **Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske** kojeg zastupa predsjednik Stjepan Kolarić, **Sindikata osoba s invaliditetom Hrvatske (URSH)** kojeg zastupa predsjednica Ivana Ilić, **Sindikata radnika Dalmacije – HUS Split** kojeg zastupa predsjednik Jozo Marić

i

DES – ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom koju zastupa ravnatelj Marijo Meštrović, te u ime osnivača Grada Splita gradonačelnik Željko Kerum i Splitsko – dalmatinske županije župan Ante Sanader

sklopili su u Splitu, dana 02. prosinca 2011. godine slijedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE USTANOVE ZA ZAPOŠLJAVANJE, RAD I PROFESIONALNU REHABILITACIJU OSOBA S INVALIDITETOM

“DES” SPLIT

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, radno vrijeme, odmori i dopusti, noćni rad, zaštita zdravlja i privatnosti radnika, plaće, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, dvojna učinkovitost, izumi i tehnička unapređenja radnika, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje i prava sindikata, prava na štrajk te ostvarivanje ostalih materijalnih prava koja proizlaze iz radnog odnosa.

Odredbe ovog ugovora odnose se na radnike Ustanove za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu : DES).

Članak 2.

Ako se ovim Ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od onih koja su određena općim aktima poslodavca primjenjivat će se neposredno odredbe ovog Ugovora.

Ako se nekim zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca i sindikate potpisnike ovog Ugovora utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od utvrđenih ovim ugovorom primjenjivat će se neposredno te odredbe.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, a koje istom naknadno pristupe. Kolektivni ugovor primjenjuje se na sve osobe koje su u vrijeme njegovog sklapanja bili ili naknadno postali članovi jednog od sindikata- potpisnika kao I na sve ostale radnike koji su temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos na određeno vrijeme, s nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 4.

Za radnike sindikata potpisnika primjenjuju se: ovaj Ugovor, svi zakoni i provedbeni propisi, upute i naputci temeljem kojih osobe s invaliditetom i druge osobe u stanju dodatne i posebne potrebe ostvaruju pravo na dodatnu i posebnu skrb i zaštitu. Utvrđivanju tih prava pored ovog Ugovora i općih i posebnih propisa, imaju važnost i deklaracije, konvencije, povelje i preporuke usvojene na europskoj i međunarodnoj razini, koje je prihvatila i ratificirala Republika Hrvatska.

Članak 5.

Radnici- osobe s invaliditetom imaju ista prava kao i svi ostali radnici, a k tomu još i pravo na uvažavanje njihovih dodatnih i posebnih potreba, isto tako i dužnosti, odgovornosti i obvezu da svojim aktivnostima i radom pridonese svojoj sigurnijoj i boljoj radnoj i socijalnoj poziciji. Posebni propisi i ovaj Ugovor osiguravaju im pravo na puno sudjelovanje, što im omogućava, da unatoč oštećenju (hendikepu), mogu ostvarivati, kako pravo na rad i zaposlenje, tako i na participaciju u odlučivanju te izradi programa koji se tiču profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom te pravo na dvojnju učinkovitost.

Članak 6.

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

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za 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 7.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu odvezno u pisanom obliku.

Osobe s invaliditetom imaju prioritet pri zapošljavanju ako ispunjavaju uvjete utvrđene za određeno radno mjesto.

Prioritet iz stavka 2. ovog članka ne odnosi se na radna mjesta s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.

Članak 8.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada

3. nazivu posla , odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavka iz točke 6-9 stavka 1.ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Ugovora.

Članak 9.

U slučaju premještanja radnika na druge poslove, odnosno drugo mjesto rada, radniku će se predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora). Prije donošenja odluke poslodavac se mora s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom dogovoriti o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Članak 10.

U slučaju nastupanja izvanrednih okolnosti radnik je obvezan dok te okolnosti traju, privremeno obavljati druge poslove bez obzira na stupanj strune sprema koji je propisn za obavljanje tih poslova.

Izvanrednim okolnostima iz prethodnog stavka smatraju se osobito: viša sila, zamjena nenazočnog, odnosno odsutnog radnika, privremeno povećanje, odnosno smanjenje opsega rada, zastoj u obavljanju određenih poslova, kavr na sredstvu rada i slično.

Za obavljanje drugih poslova iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od 2 mjeseca, potreban je pristanak radnika.

U slučajevima privremenog premještanja iz stavka 1.ovog članka radnik ima pravo zadržati ugovorenu plaću ukoliko je povoljnija za radnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

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

Osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti u Ustanovi.

Članak 12.

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

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

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

Invaliditet, smanjena radna sposobnost i ograničenja zdravstvenih sposobnosti utvrđenih od strane državnog tijela ili zdravstvene ustanove ne predstavlja prepreku za zasnivanje radnog odnosa.

3. Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad s time da ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana, a za radnika s invaliditetom za koje nije ugovoreno prilagođavanje na rad otkazni rok se produžava do 30 dana.

U slučaju teže povrede radne obveze poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Probni rad radnika prati mentor, a ocjenjuje komisija od 3 člana. Članovi komisije ne mogu imati nižu stručnu spremu (osposobljenost od stručne spreme) osposobljenosti od radnika na probnom radu.

4. Prilagođavanje na rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu sa osobom s invaliditetom može se ugovoriti prilagođavanje na rad i radno mjesto.

Prilagođavanje na rad i radno mjesto iz stavka 1. ovog članka ugovara se u trajanju do 12 mjeseci.

U slučaju teže povrede radne obveze poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena prilagođavanja na rad i radno mjesto.

Uvjete prilagođavanja na rad i radno mjesto te snošenje troškova ugovorom utvrđuje poslodavac i uputitelj, osim ako zakonom ili ovim Ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 15.

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

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

Invaliditet, smanjena radna sposobnost ili ograničenje zdravstvenih sposobnosti od strane državnog tijela ili zdravstvene ustanove ne može biti razlog otkaza ugovora o radu.

Poslodavac ne može otkazati osobi koja je na prilagođavanju na rad i radno mjesto bez predhodnog mišljenja neposrednog rukovoditelja - mentora.

5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

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

6. Ugovor o radu na određeno radno vrijeme

Članak 17.

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

- privremenom povećanju opsega posla,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- 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 18.

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

III PRIPRAVNICI

Članak 19.

Pripravnik je 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 određeno vrijeme ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja poslodavca postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog stručnog osposobljavanja.

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

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 70% plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Članak 20.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana ovisno o stupnju stručne spreme.

Članak 21.

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

Članak 22.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaže pred ispitnom komisijom s 3 člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje istu vrstu i stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnost provjeravaju.

Polaganju stručnog ispita pripravnika stalno moraju nazočiti sva 3 člana (bez mentora), a odluka o tome je li pripravnik položio stručni ispit donosi se većinom glasova uz pismeno obrazloženje za da ili ne.

IV STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA

Članak 23.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan Ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u pravilnike i ostale opće akte Ustanove, kao i Kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počme raditi na dan određenim Ugovorom o radu, taj će se Ugovor raskinuti.

Članak 24

Prije stupanja na rad, radnik se pobliže upoznaje s poslovima koje treba obavljati. opasnostima posla, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, te s s pravima i obavezama iz radnog odnosa i zaštite na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

Članak 25.

Svaki radnik obavezan je Ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama ovlaštenih radnika Ustanove, u skladu s prirodom i vrstom rada.

Obaveza je nadređenih radnika da vode brigu o radnicima čiji su rad ovlašteni i dužni nadzirati, da su upoznati s njihovim zaduženjima i eventualnim ograničenjima, i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

V POVREDA RADNIH OBAVEZA

Članak 26.

Radnik/rukovoditelj koji svojom krivnjom ne obavlja poslove na način utvrđen člankom 25. ovog Ugovora, čini povredu radne obveze.

Članak 27.

Osobito teškom povredom obaveza iz radnog odnosa, zbog kojih se može dati otkaz Ugovora o radu smatra se:

- svjesno i namjerno neispunjavanje obveze iz ugovora o radu,
- učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu,
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda,
- nepoduzimanje i nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu, zbog čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja jedne ili više osoba, ili bi takva posljedica mogla nastupiti,
- zloupotreba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja,
- raspolaganje sredstvima Ustanove protivno Zakonu, drugom propisu ili općem aktu,
- konkurencija radnika poslodavca protivno zakonu (nelojalna konkurencija),
- krađa alata, prizvoda, sirovina i druge imovine poslodavca, te dokumenata poslodavca tj. Ustanove,

- krivotvorenje odluka i druge dokumentacije,
- odobrenje korištenja sredstava za rad koja nisu u ispravnom stanju, zbog čega je nastupila ili može nastupiti smrt ili oštećenje zdravlja jedne ili više osoba, ili je nastala ili može nastati veća šteta za Ustanovu,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene Zakonom ili općim aktom,
- izazivanje nereda ili tuče za vrijeme rada,
- neopravdano izostajanje na poslu,
- učestalo kašnjenje na posao,
- učestala neodobrena napuštanja Ustanove za vrijeme radnog vremena i/ili prije završetka radnog vremena,
- nanošenje štete ugleda Ustanove i njezinih radnika iznošenjem neistinitih podataka o poslovanju Ustanove kojima se Ustanova ili njezinim radnicima može nanjeti materijalna ili nematerijalna šteta,
- odbijanje radnika redovitom zdravstvenom sistematskom pregledu, u skladu sa Zakonom
- povreda radne obveze koja u isto vrijeme predstavlja prekršaj ili kazneno djelo.

Članak 28.

Prijavu protiv pojedinog radnika ili više radnika zbog povrede radne obveze mogu podnijeti svi radnici Ustanove koji o povredi radne obveze imaju saznanja.

Prijava iz stavka 1.ovog članka podnosi se pismeno ravnatelju .

Ravnatelj imenuje komisiju od 3 člana kojoj će proslijediti pismenu prijavu.Jedan član komisije mora biti radnik imenovan od strane Radničkog vijeća.

Imenovana komisija dužna je prijavljenom radniku ili radnicima omogućiti iznošenje obrane,i to pismeno ili usmeno na zapisnik.Radi utvrđivanja činjeničnog stanja komisija je dužna saslušati ili uzeti izjave svjedokata ako su navedeni u prijavi ili izjavi, a može obaviti očevid na njihovim radnim mjestima ili drugim mjestima gdje je povreda radne obveze nastala.

O utvrđenom činjeničnom stanju komisija sastavlja zapisnik koji dostavlja ravnatelju koji donosi konačnu odluku o prijavi.

VI RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana od ponedjeljka do petka, a za radnike RJ Prehrana-Restoran i RJ Trgovina, na 6 radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Članak 30.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:

- vrijeme rada na poslovima određenim rasporedom rada,
- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove,
- vrijeme provedeno u pripremi - rezervi,
- vrijeme odmora u tijeku rada u trajanju od 30 minuta, a ne može se koristiti na početku ili na kraju radnog vremena,
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

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 32.

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

Članak 33.

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

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

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

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

Članak 35.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sukladno članku 34.ovog Ugovora sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 36.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 34.ovog Ugovora ne mogu ta prava prenijeti ako se zaposle kod drugog poslodavca na takvim poslovima niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. Prekovremeni rad

Članak 37.

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

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeko potrebe ne može trajati duže od 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Članak 38.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obavezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije 2 dana unaprijed.

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

Članak 39.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti,
- profesionalne nesposobnosti za rad ili štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

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

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju i kadrovskoj službi.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

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

Članak 41.

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

Preraspodjeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodjeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno, odnosno 56 sati tjedno uz pismenu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj do 6 godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovog članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

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

6. Raspored radnog vremena

Članak 42.

O dnevnom radnom vremenu odlučuje poslodavac svojom pisanom Odlukom.

Članak 43.

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

Rad u smjenama poslodavac uvodi u slučaju da se u proizvodnji pojavi potreba za segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju.

U slučaju potrebe za smjenskim radom, kao rad u prvoj smjeni podrazumjeva se rad od 6 do 14 sati , rad u drugoj smjeni rad od 14 do 22 sata ,a kao rad u trećoj smjeni od 22 sata pa do 6 sati idućeg dana (noćni rad).

U slučaju smjenskog rada, poslodavac je dužan dati prioritet pri odabiru smjena radnicima s maloljetnom djecom, težim bolestima u obitelji i ukoliko su oboje zaposleni u DES-u.

Članak 44.

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

O odluci iz stavka 1.ovog članka ravnatelj će se savjetovati za Radničkim vijećem, a ako Radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom imenovanim od strane svih sindikata.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavješćuje 7 dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada sukladno članku 40.ovog Ugovora.

VII ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 45.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog dana pravo na stanku od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj Odlukom o rasporedu radnog vremena uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

2. Dnevni odmor

Članak 46.

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

3. Tjedni odmor

Članak 47.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora, osim za radnike RJ Prehrana – Restoran.

Odlukom o rasporedu radnog vremena is članke 44.ovog Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi subotom ili nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan 2 dana odmora, kojeg radnik koristi na dan određen rasporedom rada.

Po potrebi posla ravnatelj može svojom odlukom odrediti da se radi i subotom, što sve ovisi o preraspodjeli radnog vremena.

O odluci iz stavka 3.ovog članka ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem.

4. Godišnji odmor

Članak 48.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 4 tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik i osobe s invaliditetom imaju pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 5 tjedana.

Članak 49.

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

Članak 50.

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

Članak 51.

Na početnu osnovicu iz članka 48. ovog Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema slijedećim mjerilima:

4. 1. *Dužina radnog staža*

Za svakih 5 navršenih godina radnog staža radnik dobiva 2 dana

4. 2. *Složenost poslova*

- ravnatelj Ustanove, rukovoditelji službi, pogona i voditelji odjela	5 dana
- radnici na radnim mjestima od IV do VII stupnja stručne spreme i njima izjednačene stručne spreme	4 dana
- ostali radnici	3 dana

Prava po pojedinim alinejama se isključuju.

4. 3. Uvjeti rada

- radnici u proizvodnji 2 dana
- radnici izvan proizvodnje 1 dan

4. 4. Zdravstveno stanje radnika

- radnicima sa rješenjem nadležnog organa utvrđena invalidnost 3 dana

4. 5. Majčinstvo

- radnica -majka za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, osim kada se radi o radniku starijem od 60 godina ili radniku-osobi s invaliditetom kod kojeg je utvrđeno tjelesno oštećenje od najmanje 60% kada godišnji odmor može trajati najviše 35 radnih dana.

Članak 52.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 30. svibnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike, kao i o svom pravu da u slučaju potrebe proizvodnje izmjeni planirano korištenje godišnjih odmora.

Riješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje poslodavac, najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 53.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Članak 54.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja,
- ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određen na način propisan čl. 48. i 51. ovog Ugovora,

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli da godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Iznimno od stavka 1. podstavka 4 ovog članka radnik oji je stekao pravo na godišnji odmor na način propisan odredbama članka 55. ovog Ugovora i kojem radni odnos prestaje nakon 1. srpnja, pravo na godišnji odmor u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

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

Članak 55.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u slijedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom, odnosno do 30. lipnja iduće godine.

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

5. *Plaćeni dopust*

Članak 56.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

-zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	3 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka, brata ili sestre	5 radnih dana
- smrti djeda ili bake, te roditela, sestre ili brata supružnika	3 radnih dana
- selidba na udaljenost veću od 50 km	3 radnih dana
- selidba na udaljenost do 50 km	2 radna dana
- teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta u Splitu	4 radna dana
- teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta van Splita	7 radnih dana
- nastup na kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
- elementarne nepogode	3 radna dana

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

Članak 57.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva uzastopna slobodna radna dana za svako davanje krvi.

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

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

Vrijeme korištenja slobodnih dana iz stavka 1. ovog članka određuje rukovoditelj ureda, pogona ili RJ u kojoj radnik radi, sukladno potrebama radnika i procesa rada, u roku od 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 58.

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

- školovanje-usavršavanje i osposobljavanje u struci	do 7 radnih dana
- osposobljavanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada	do 7 radnih dana

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

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još 10 radnih dana plaćenog dopusta.

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

Članak 59.

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

Članak 60.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 56.ovog Ugovora donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, ravnatelj.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 58.ovog Ugovora, temeljem zahtjeva radnika, na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, odnosno na zahtjev radničkog vijeća ili sindikata, donosi ravnatelj.

Članak 61.

Plaćeni dopust iz članka 56.ovog Ugovora može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Članak 62.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 63.

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 ustanove 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, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i drugih okolnosti.

Ako to okolnostosti 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 ravnatelj DES-a.

Članak 64.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VIII NOĆNI RAD

Članak 65.

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 66.

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 osobe s invaliditetom rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici i samohranom roditelju.

Zabranjen je noćni rad za malodobnika.

IX ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 67.

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, i osobama s invaliditetom 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.

Članak 68.

Izbor i imenovanje povjerenika za zaštitu na radu, kao i njihov broj obavlja se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja Radničkog vijeća.

Članak 69.

Poslodavac je dužan osigurati povjereniku uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave, a koje se odnose na zaštitu na radu.

Članak 70.

Povjerenik koji postupa sukladno svojim ovlastima, zaštićen je od postupaka poslodavca utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu, i ima pravo na 2 sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu, uz naknadu plaće kao da je radio.

Članak 71.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima), radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od utvrđenog vremena, ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 72.

Povjerenik ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) 7 dana tijekom kalendarske godine.

2. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 73.

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

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i ostalih osoba s kojima radnik redovito ili povremeno dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigurava uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 74.

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

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

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje je teža povreda radne obveze koja za posljedicu ima otkaz o radu.

Radnik koji smatra da je prema njemu postupljeno protivno odredbi stavka 1. i 2. ima pravo uložiti pritužbu ravnatelju ili osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno ili preko radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika najkasnije u roku od 8 dana od dana kada je bio izložen takvom postupanju.

Članak 75.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba)

U postupku ispitivanja sudjelovat će jedan predstavnik radnika imenovan od strane Radničkog vijeća.

U roku od 8 dana od dostave pisane pritužbe, ravnatelj ili ovlaštena osoba, zajedno sa predstavnikom radnika i sindikalnim povjerenikom dužni su ispitati dostavljenu pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi spriječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.

Članak 76.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiren ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita uz naknadu plaće kao da je rado, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 77.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu ored nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 78.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama upodručju rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, i to sljedeće podatke:

- za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka,
- po stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim zvanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu i sl.
- zdravstvenom stanju i utvrđenoj vrsti i stupnju invalidnosti
- o ugovorenoj zabrani natjecanja s predhodnim poslodavcem
- podatke vezane za zaštitu majčinstva
- adresa prebivališta, odnosno boravišta

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 79.

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

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

X PLAĆE

1. Plaće za rad radnika

Članak 80.

Plaću za rad čini osnovna plaća, stalni dodatak na plaću, dodatak na plaću s osnova radnog staža, uvjeta rada i stimulatívni dio.

Članak 81.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za određivanje stimulatívno, odnosno destimulatívno dijela plaće.

Isplata stimulativnog, odnosno destimulativnog dijela plaće određuje se ovisno o rezultatima rada, a mjerila za ocjenu rezultata rada radnika utvrđuje poslodavac svojim Pravilnikom, s tim da stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće može iznositi najviše 40% osnovne plaće.

Članak 82.

Plaća se kroz stimulativni dio može povećavati, odnosno umanjivati, ovisno od ostvarenih rezultata rada za puno radno vrijeme i prosječni učinak.

Osnovica na koju se primjenjuje stimulativni dio plaće iz predhodnog stavka je osnovna plaća radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

Ocjenjivanje rezultata rada (stimulacija i destimulacija) predlaže neposredni rukovoditelj u pisanom obliku, a konačnu odluku donosi ravnatelj Ustanove, također u pisanom obliku.

1.1. Osnovna plaća

Članak 83.

Osnovnu plaću radnika čini zbroj umnoška utvrđene osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, stalnog dodatka i dodatka na radni staž.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrdit će se u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, a predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Članak 84.

Osnovica za plaću utvrđuje se u visini od **2.300,00 kn** bruto za koeficijent složenosti poslova u iznosu od **1000 bodova**.

Stalni mjesečni dodatak za rad iznosi **800,00** kuna bruto, osim za vrijeme bolovanja kada ovisi o dužini bolovanja.

Članak 85.

Utvrđuju se rasponi koeficijenta-bodova u rasponu od **1000-4200** bodova za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta.

Članak 86.

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

1.2. Dvojna norma (smanjena radna učinkovitost)

Članak 87.

Radnicima –osobama s invaliditetom, za koje je stručnom analizom poslodavca utvrđeno, da prema svojim psiho-fizičkim sposobnostima ne mogu na svojim radnim mjestima obavljati količinski opseg posla utvrđen prema prosječnim mogućnostima zdravih radnika, tj. ne mogu izvršiti radnu normu na normiranim radnim mjestima, ni prosječnu procijenjenuradnu učinkovitost na nenormiranim radnim

mjestima, poslodavac utvrđuje stupanj dvojne norme, odnosno stupanj dvojne učinkovitosti (tj. Stupanj neučinkovitosti), i to prema slijedećoj tabeli:

Stupanj dvojne učinkovitosti	Mogućnost postizanja učinkovitosti u odnosu na prosječne mogućnosti zdravih radnika
I	90 %
II	80 %
III	70 %
IV	60 %
V	50 %

Prijedlog određenog stupnja dvojne norme (učinkovitosti) za radnike iz stavka 1.ovog članka zajednički utvrđuju: rukovoditelj proizvodnje/službe, služba rehabilitacije, odnosno u konačnici ravnatelj.

Članak 88.

Utvrđivanje dvojne učinkovitosti, tj. Smanjenog radnog učinka osoba s invaliditetom ovisi o:

- analizi radnog mjesta,
- utvrđenom psiho – fizičkom stanju radnika – osobe s invaliditetom,
- praćenje radne norme, odnosno praćenja procjene radne učinkovitosti radnika u trajanju najmanje 6 mjeseci,
- ne/prilagođenost radnog mjesta i adaptiranosti sredstava za rad,
- promjenljivosti radnih zadataka i radnih operacija tijekom procesa rada.

Članak 89.

Obračun plaće radnika-osoba s invaliditetom za kojeg je utvrđen stupanj dvojne norme, odnosno dvojne učinkovitosti, obavlja se tako da se ostvareni smanjeni individualni radni učinak uveća: se tako

- I stupanj dvojne učinkovitosti, odnosno učinkovitosti za 10 %
- II stupanj dvojne učinkovitosti, odnosno učinkovitosti za 20 %
- III stupanj dvojne učinkovitosti, odnosno učinkovitosti za 30 %
- IV stupanj dvojne učinkovitosti, odnosno učinkovitosti za 40 %
- V stupanj dvojne učinkovitosti, odnosno učinkovitosti za 50 %

Razlika plaće koja se nadoknađuje do visine pune plaće osigurava se iz sredstava osnivača Ustanove DES-a i to u visini planiranih proračunskih sredstava i Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Sredstva iz stavka 2.ovog članka utvrđivati će se dogovorno za svaku proračunsku godinu između osnivača Ustanove i poslodavca.

Članak 90.

Pismenu odluku o utvrđenom stupnju dvojne učinkovitosti donosi ravnatelj DES-a.

1.3. Dodaci na osnovicu

Članak 91.

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 92.

Radnik koji radi prekovremeno, ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Uz pisani pristanak radnika prekovremeni sati se mogu pretvoriti u slobodne dane, jedan sat prekovremenog rad vrijedi 1,5 sat slobodnih sati.

Poslodavac je dužan isplatiti prekovremeni rad sa prvom sljedećem mjesečnom obračanu plaće.

Članak 93.

Radnik koji radi noću od 22 do 6 sati, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 30% osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 94.

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 :

- 30% osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad subotom,
- 50 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 95.

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 %.

Članak 96.

Prava na dodatke na osnovicu iz članaka 92., 93., 94. i 95. međusobno se isključuju, s tim da će se u slučaju preklapanja uvijek primjenjivati postotak povećanja plaće koji je najpovoljniji za radnika.

2. Naknada plaće

Članak 97.

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

Članak 98.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,

- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
- prestanka rada bez krivnje radnika.

Naknada plaće obračunava se u visini plaće kao da radnik radi.

Članak 99.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio, za vrijeme odnosno dane i sate zbog:

- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika,
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu,
- obavljanju poslova radničkog vijeća

Članak 100.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 101.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do sedam dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 80% od njegove plaće ostvarene u zadnjih 6 mjeseci prije nego je počeo s bolovanjem, a u slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja od osmog dana pa nadalje, radniku pripada naknada plaće u visini od 70% od njegove plaće ostvarene u zadnjih 6 mjeseci prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100 % njegove plaće ostvarene u zadnjih 6 mjeseci prije nego je počeo s bolovanjem, i to samo nakon što mu je pravo na naknadu u toj visini odobrio Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

3. Isplata plaće

Članak 102.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću do petnaestog dana u mjesecu za rad u prethodnom obračunskom razdoblju.

Članak 103.

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

4. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 104.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim i mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte najpovoljnije za poslodavca, a najviše do udaljenosti 35 km od sjedišta Ustanove, bez obzira na njegovo eventualnu udaljenje prebivališta, odnosno boravišta, tj. mjesta stanovanja.

Troškovi iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku prema mjestu njegovog stvarnog mjesta stanovanja.

Radniku se trošak prijevoza isplaćuje u novcu.

4.2. Dnevnica za službeni put

Članak 105.

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

4.3. Terenski dodatak

Članak 106.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za poslodavca izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti dodatak u visini propisanoj od nadležnog ministarstva za boravak na terenu u zemlji.

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

Članak 107.

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

Članak 108.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4.4. Jubilarne nagrade

Članak 109.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u DES -u i to za navršenih:

- 10 godina radnog staža	1.500,00 kuna
- 15 godina radnog staža	2.000,00 kuna
- 20 godina radnog staža	2.500,00 kuna
- 25 godina radnog staža	3.000,00 kuna
- 30 godina radnog staža	3.500,00 kuna
- 35 godina radnog staža	4.000,00 kuna
- 40 godina radnog staža	5.000,00 kuna

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada i stavka 1. ovog članka tijekom slijedećeg mjeseca nakon ostvarenog prava na jubilarnu nagradu.

4.5. Solidarna potpora

Članak 110.

Radnik, odnosno njegova obitelj ostvaruje po nastalom događaju jednokratno u tijeku jedne godine pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u slijedećim slučajevima:

- | | |
|--|-------------------|
| - smrti radnika | 7.500,00 kuna |
| - smrti člana uže obitelji radnika | 3.000,00 kuna |
| - nastanka teže invalidnosti radnika, tj. nastanka tjelesnog oštećenja od najmanje 71% | 2.500,00 kuna |
| - bolovanje radnika dužeg od 90 dana (jednom godišnje) izuzev u slučaju 100 %-tnog bolovanja kad se ova potpora ne isplaćuje | 2.500,00 kuna |
| - zbog nabave ortopedskih i medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova po mišljenju nadležnog liječnika. | odluka poslodavca |
| - otklanjanja posljedica elementarne nepogode | odluka poslodavca |

U slučaju smrti radnika, navedena solidarna potpora će se isplatiti onom članu uže obitelji ili skrbniku s kojim je umrla radnik živa, a koji dostavi DES-u račune o plaćenom pogrebu umrlog radnika.

Članovi uže obitelji radnika iz stavka 1. točka 2. ovog članka su: bračni drug (vjenčani / nevjenčani), djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, usvojenik, usvojitelj i skrbnik.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pisanog zahtjeva radnika, odnosno njegove obitelji i priložene pravovaljane dokumentacije.

4.6. Ostale potpore

Članak 111.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu do 15 godina starosti u iznosu od **400,00 kuna**.

Članak 112.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini od **1.500,00 kuna**.

Regres se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 113.

Radniku pripada božićnica u visini od **1.000,00 kuna**, može biti data u novcu ili u naravi, a mora biti isplaćena najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

Pravo na božićnicu ostvariva radnik koji odlazi u starosnu ili prijevremenu u toku mjeseca prosinca.

Članak 114.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi u iznosu utvrđenom od **400,00 kn**.

Članak 115.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu od **10.000,00** kuna neto, najkasnije zadnjeg dana rada.

XI ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Privremena nesposobnost za rad

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

Članak 116.

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

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

1.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 117.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba ili tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako su poslovi na kojima je do tada radio ukinuti.

1.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 118.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku 3 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 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

2. Trajno smanjena radna sposobnost

2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 119.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti-profesionalne nesposobnosti za rad poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje posla 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.

2.2. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad

Članak 120.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz predhodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće dat će poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radnika iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj sposobnosti, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

2.3. Otpremnina u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad, ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 121.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radniku iz stavka 1. ovog članka koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad ima pravo na otpremninu iz stavka 1. ovog članka.

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

Članak 122.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na radnike s profesionalnom nesposobnošću za rad i s neposrednom opasnošću od nastanka invalidnosti, primjenjuje se i na sve druge osobe s invaliditetom iz članka 3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

XII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 123.

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

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

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

Nadoknada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

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

XIII ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 124.

Na odredbe zakonske zabrane natjecanja, ugovorne zabrane natjecanja, naknade plaće u slučaju ugovorne zabrane natjecanja, prestanka ugovorne zabrane natjecanja, odustajanja od ugovorne zabrane natjecanja i ugovorne kazne neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 125.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog Suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 126.

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 ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 127.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 128.

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 129.

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 130.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 131.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 132.

Poslodavac i radnik imaju opravdan razlog 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.

Članak 133.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 134.

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 i tijekom otkaznog roka

Članak 135.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili kajke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnim propisima, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 136.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za 1 mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Za slučaj kada radnik otkazuje Ugovor o radu otkazni rok je 30 dana.

Članak 137.

Najmanje trajanje otkaznih rokova, navedenih u članku 136. ovog Ugovora, dodatno se uvećava za 1 mjesec za radnika – osobu s invaliditetom, osim ako je otkaz skrivio taj radnik.

Članak 138.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 139.

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

5. Otpremnina

Članak 140.

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

Članak 141.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 10 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora u radu.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 142.

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

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

XV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 143.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

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

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

Članak 144.

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

Članak 145.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći, sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 146.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u poslovnoj zgradi Ustanove, uz naznaku datuma uručjenja i potpisom radnika na primjerku odluke koji ostaje poslodavcu ili internoj dostavnoj knjizi.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte – preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu stanovanja koju je prijavio Kadrovskoj službi poslodavca ili na adresu iz osobne iskaznice. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

U slučaju odbijanja prijema ili netočne adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od 8 dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču (odluka mora imati datum oglašavanja i skidanja), a koja odluka mora biti dostavljena i Radničkom vijeću.

Članak 147.

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

XVI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 148.

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

Utvrđenu štetu radnik će poslodavcu nadoknaditi na način da će mu se utvrđeni iznos štete oduzeti od plaće, a koji iznos ne smije mjesečno, do potpune isplate, biti veće od 1/3 mjesečne plaće radnika.

Članak 149.

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 s umišljajem, smatrat će se teškom povredom radne discipline sa posljedicom prekida Ugovora o radu.

Članak 150.

Prijavu protiv radnika zbog utvrđivanja odgovornosti za štetu može ravnatelju Ustanove podnijeti svaki radnik koji o tome ima saznanja.

Članak 151.

Radi utvrđivanja postojanja štete i njezine visine, te okolnosti pod kojom je nastala, ravnatelj će osnovati Komisiju.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Komisija za štete sastoji se od 3 članova.

Svoje mišljenje o šteti. Komisija u pisanom obliku dostavlja ravnatelju koji o tome donosi konačnu odluku.

Članak 152.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi ,a štetu je nadoknadio poslodavac ,dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Utvrđenu štetu radnik će poslodavcu nadoknaditi na način da će mu se utvrđeni iznos štete oduzeti od plaće , a koji ne smije mjesečno,do isplate,biti veći od 1/3 mjeseče plaće radnika.

Postupak utvrđivanja je kao u Članku 151.

Članak 153.

Na prijedlog radnika, Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika,radnika se može osloboditi od dužnosti naknade štete u cijelosti ili djelomično,ako bi isplatom iznosa naknade štete bila ugrožena nužna egzistencija radnika njegove obitelji ,osim ako je šteta učinjena kaznenim djelom s umišljajem.

2. Odgovornost Ustanove

Članak 154.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Ustanova je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Ustanova uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XVII ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O RADU

Članak 155.

1. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

- Zakon o zaštiti tajnosti podataka
(Narodne novine, broj: 108/96)
- Zakon o zaštiti osobnih podataka
(Narodne novine, broj: 1103/03, 118/06 i 41/08)
- Zakon o pravu na pristup informacijama
(Narodne novine, broj: 172/03, 144/10 i 37/11)
- Zakon o radu, Članak 158.

2. Odnos prema imovini

Članak 156.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom, strojevima, alatima i predmetima koji su u vlasništvu Ustanove.

3. Snimanje

Članak 157.

Snimanje u poslovnim prostorijama Ustanove dopušteno je samo uz pismeno odobrenje ravnatelja Ustanove, a kojemu je predhodijo pismeni zahtjev.

Unošenje aparata za fotografsko i video snimanje u proizvodne prostorije i hale dopušteno je kao u stavku 1. ovog Članka.

4. Mjere kontrole

Članak 158.

Ravnatelj Ustanove može, kada to interesi Ustanove zahtijevaju, dati nalog za obavljanje kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz Ustanove radi sprječavanja otuđivanja imovine Ustanove.

Kada se postupa po stavku 1. ovog Članka o tome mora biti obavješteno Radničko vijeće.

Izbjegavanjem kontrole se smatra težom povrijedom Ugovora o radu, osim ako je radnik opravdano odbio.

5. Zabrana pušenja

Članak 159.

Zabranjeno je pušenje u svim radnim prostorijama i ostalim prostorima Ustanove, osim u za tu svrhu odobrenim prostorima predviđenim zakonom i odlukom ravnatelja.

6. Pridravanje mjera zaštite na radu

Članak 160.

Radnici su obvezni se pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time peidonjeti da se nesreće na radu sprijeće ili svedu na najmanju mjeru.

Radnici su se obvezni pridržavati propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi spriječavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Rukovoditelj/voditelj je obavezan upozoriti radnike/suradnike koji su mu dodijeljeni na rad, na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprječavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.

Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima ima za posljedicu izvanredni otkaz Ugovora o radu.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva kad je na to upozorio nadležnog radnika ili ovlaštenu osobu pismeno a ništa se nije poduzelo.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

7. Prijava nesreće na poslu

Članak 161.

Radnik kojemu se desila nesreća na poslu, a kad to nije u stanju, onda eventualni očevidac ili radnik koji je primjetio nesreću, obavezan je o tome obavijestiti nadležnog radnika ili ravnatelja, radi poduzimanja mjera, koje su ovlaštene osobe obvezne povodom nesreće na poslu poduzeti.

8. Privatne posjete i privatni razgovori

Članak 162.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena osoba koje nisu radnici, dopušteni su samo ako narav posla posjećenog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjete.

Telefonski aparati koji su u službenon upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne razgovore.

Privatni mobilni telefon radnik ne smije koristiti za vrijeme radnog vremena ako se time prekida proces proizvodnje, osim u izvanrednoj situaciji.

9. Čuvanje alata

Članak 163.

Radnik kojemu je osiguran prostor za čuvanje alata kojim obavlja posao, obvezan je poslije obavljanja posla odložiti alat u za to namjenjenoj prostoriji.

Kad nisu osigurane prostorije za odlaganje alata, radnik je obvezan razdužiti se sa alatom nakon završetka dnevnog rada.

Vlastiti alat radnik ne može upotrebljavati u obavljanju svojeg posla, a ravnatelj ne smije dati suglasnost za upotrebu privatnog alata.

XVIII SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 164.

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 165.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati 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.

U svemu ostalome primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 166.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik-ci imaju pravo i obveze sukladno odredbama Zakona kojima se uređuje rad radničkog vijeća.

XIX DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 167.

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

Članak 168.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad za sve sindikate organizirane u DES- u.

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 169.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova rada i zastupanju interesa radnika kod poslodavca.

O pitanjima iz stavka 2.ovog članka sindikati mogu zaključiti sporazum o zajedničkom nastupanju i djelovanju.

Članak 170.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu sa Ustavom međunarodnim konvencijama, zakonom i odredbama ovog Ugovora.

Sindikati mogu izabrati povjerenike koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalom povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Članak 171.

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

Članak 172.

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

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

Članak 173.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručno tehničke i administrativne usluge,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,
- pravo na uporabu telefona ,telefax-a i kompjutera,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
- oglasnu ploču (glavni hol) koju će koristiti sindikati i Radničko vijeće.

Članak 174.

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

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

Aktivnosti sindikalnog povjerenika nasmije biti sprečavana i ometana ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima drugim propisima i ovim ugovorom.

Članak 175.

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

Ravnatelj DES-a ili ovlaštena osoba, sindikalnom povjereniku će pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu, ukoliko to po njihovoj procjeni ne narušava redoviti poslovni ciklus.

Poslodavac se obvezuje da će snositi troškove za sindikalnog povjerenika i njegovog zamjenika u toku godine po svim osnovama iz 2. stavka ovog članka.

Članak 176.

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži a najkasnije u roku tri dana i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 177.

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

XX ŠTRAJK

Članak 178.

Sindikata ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga :

- sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova
- zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće u roku od 30 dana od dana dospijeca plaće

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

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom.

Članak 179.

Štrajk se poslodavcu mora najaviti najkasnije 5 dana prije početka štrajka.

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

Članak 180.

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 181.

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno, izrađuje i donosi 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 DES-a zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja.

Članak 182.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji se je dužan, na prigodan način, očitovati stranci 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 183.

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

Članak 184.

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 185.

Ugovorene su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka protivno odredbama zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima sindikata.

Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona.

XX I PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 186.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01. siječnja 2012. godine.

Ovaj će se Ugovor objaviti na svim oglasnim pločama.

Članak 187.

Izmjene i dopune ovom Ugovoru zaključuju se na način propisan Zakonom o radu za njegovo sklapanje.

Članak 188.

Ovaj se Ugovor sklapa na vrijeme od jedne godine i to od 01. siječnja do 31. prosinca 2012. godine.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovog kolektivnog ugovora ugovorene se strane obvezuju na socijalni mir.

Svaka strana može predložiti izmjene i dopune ovom Ugovoru.

Strana kojoj se podnese prijedlog za izmjene i dopunu ovog Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

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

Članak 189.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku povjerenstvo od šest članova od kojih svaka imenuje po 3 člana.

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

Predsjednika daju ugovorne strane naizmjenično svakih 6 mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

Rok za tumačenje odredaba ovog ugovora je 30 dana .

Članak 190.

Ako je pojedini članak individualnog ugovora o radu nepovoljniji od odredbe ovog Ugovora, izravno će se umjesto takvog članka primjenjivati odredba ovog Ugovora.

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

Članak 191.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok iznosi 90 dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

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

Nakon proteka roka za koji je ovaj Ugovor sklopljen, odredbe ovog ugovora primjenjivat će se sukladno važećim pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 192.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog Ugovora a najduže godinu dana nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

Članak 193.

Ovaj Ugovor će poslodavac dostaviti na evidenciju nadležnom uredu za poslove rada.

U Splitu, _____ 2011.godine

za USTANOVU „DES“ SPLIT:

Ravnatelj:

Mario Meštrović

**za SINDIKAT GRAFIČKE I NAKLADNIČKE
DJELATNOSTI REPUBLIKE HRVATSKE**

Predsjednik:

Stjepan Kolarić

za GRAD SPLIT:

Gradonačelnik:

Željko Kerum

**za SINDIKAT OSOBA S INVALIDITETOM
HRVATSKE:**

Predsjednica:

Ivana Ilić

**za SPLITSKO-DALMATINSKU
ŽUPANJU:**

Župan:

Ante Sanader

**za SINDIKAT RADNIKA DALMACIJE-HUS
SPLIT:**

Predsjednik:

Jozo Marić