

KOLEKTIVNI UGOVOR

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

“D E S” SPLIT

Split, prosinac 2007. godine

S A D R Ž A J

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 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

V ODMORI I DOPUSTI

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

VI NOĆNI RAD

VII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

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

VIII PLAĆE

1. Plaća za rad
 - 1.1. Osnovna plaća
 - 1.2. Dvojna 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. Dnevnicu za službeni put
 - 4.3. Terenski dodatak
 - 4.4. Jubilarne nagrade
 - 4.5. Solidarna potpora
 - 4.6. Ostale potpore

IX 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 ozljede na radu ili profesionalne bolesti

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

XI ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

XII 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 tijek otkaznog roka
4. Otkazni rok
5. Otpremnina
6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

XIV SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

XV ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

XVI DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

XVII MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Rješavanje individualnih sporova
2. Rješavanje kolektivnih sporova

XVIII ŠTRAJK

XIX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Temeljem članka 200. Zakona o radu (pročišćeni tekst: “Narodne novine” broj 137/04) **Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske** kojeg zastupa predsjednik Stjepan Kolarić, **Sindikata invalida Hrvatske** kojeg zastupa predsjednica Ljubica Lukačić, **Sindikata tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske** kojeg zastupa predsjednica Svjetlana Šokčević, **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 Ivan Grbić, te u ime osnivača Grada Splita gradonačelnik Ivan Kuret i Splitsko-dalmatinske županije župan Ante Sanader

sklopili su u Splitu, dana 17. prosinca 2007. godine slijedeći

K O L E K T I V N I U G O V O R

Z A R A D N I K E U S T A N O V E Z A Z A P O Š L J A V A N J E, R A D I P R O F E S I O N A L N U R E H A B I L I T A C I J U O S O B A S I N V A L I D I T E T O M

“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 takmičenja 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 “DES” Split (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 Kolektivnog govora 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 ili neodređeno vrijeme, s punim, 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 dvojni učinkovitost.

Članak 6.

Svaki radnik obvezan 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 obvezno u pisanom obliku.

Osobe s invaliditetom imaju prioritet pri zapošljavanju ako ispunjavaju uvjete utvrđene za određeno radno mjesto, osim radnih mjesta s posebnim ovlastima.

Članak 8.

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 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,
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. do 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 savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci, te mora radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku priopćiti podatke važne za donošenje namjeravane odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Članak 10.

Poslodavac može u iznimnim slučajevima donijeti odluku o privremenom premještanju radnika na poslove niže stručnosti od poslova za koje je zaključio Ugovor o radu, a najdulje 2 mjeseca uz izričit 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.

Članak 12.

Prije sklapanja Ugovora o radu poslodavac će uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće odnosno posebne 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 šest mjeseci.

Probni rad za pojedina radna mjesta traje:

- do III grupe složenosti	do 1 mjesec
- od IV do V grupe složenosti	do 2 mjeseca
- od VI do VIII grupe složenosti	do 3 mjeseca
- od IX do X grupe složenosti	do 6 mjeseci

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam 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.

Članak 14.

Ako Komisija procijeni da radnik na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, ravnatelj će dostaviti prijedlog za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Na osnovi prijedloga Komisije, ravnatelj je dužan donijeti rješenje o prestanku rada radnika do isteka probnog roka.

Danom uručenja rješenja iz stavka 2. ovog članka, radniku prestaje radni odnos. Ako ravnatelj ne donese rješenje o prestanku rada radnika u roku koji je propisan u stavku 1. ovog članka, ni u roku sedam dana od dana isteka probnog rada, smatrat će se da je radnik, tijekom probnoga rada, udovoljio zahtjevima službe.

Radniku koji je za vrijeme probnoga rada bio odsutan zbog opravdanih razloga (bolest, mobilizacija i dr.), probni se rad produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

4. PRILAGOĐAVANJE NA RAD

Članak 15.

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 16.

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 prekida 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 17.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže 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 VRIJEME

Članak 18.

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

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

Članak 19.

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

III PRIPRAVNICI

Članak 20.

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, ovisno o trajanju pripravničkog staža, ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoji potreba za zasnivanjem 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 21.

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

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

Članak 22.

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

Članak 23.

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

Članovi komisije moraju imati najmanje istu vrstu i stupanj stručnu spremu kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

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

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka, a za radnike RJ Prehrana-Restoran na šest radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Članak 25.

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;
- vrijeme provedeno u 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 26.

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 27.

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

Članak 28.

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 29.

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

Članak 30.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sukladno članku 29. ovog Ugovora sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 31.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom zbog smanjene radne sposobnosti-profesionalna nesposobnost za rad, također, sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 32.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 29. 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 33.

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, u kotlovskim i sličnim postrojenjima, 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 10 sati tjedno.

Članak 34.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obavezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije tri dan unaprijed.

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

Članak 35.

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 prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

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

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

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 37.

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

Preraspodjeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom.

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

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

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

6. Raspored radnog vremena

Članak 38.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Članak 39.

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 rad 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 obiteljskim obavezama, posebno ukoliko su oboje zaposleni u DES-u.

Članak 40.

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.

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

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 41.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom o rasporedu radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 42.

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

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

3. Tjedni odmor

Članak 43.

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

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 40. ovog Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi subotom ili nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora, kojeg radnik koristi na dan određen rasporedom rada.

4. Godišnji odmor

Članak 44.

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

Malodobni radnik i osobe s invaliditetom imaju pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna rada.

Članak 45.

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

Članak 46.

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

Članak 47.

Na početnu osnovicu iz članka 44. 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 godišnjeg odmora.

4. 2. Složenost poslova

- | | |
|---|--------|
| - ravnatelj Ustanove, rukovoditelji službi i RJ,
organizator proizvodnje i voditelj odjela | 5 dana |
| - radnici na radnim mjestima IV. do VII.
stupnja 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 kojima je 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 koje je utvrđeno tjelesno oštećenje veće od 60%, kada godišnji odmor može trajati najviše 35 radnih dana.

Članak 48.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 30. travnja tekuće godine.

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

Članak 49.

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

Članak 50.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora 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 radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, 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 52.

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 radna dana
-	smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka, brata ili sestre	5 radnih dan
-	smrti djeda ili bake, te roditelja, sestre ili brata supružnika	3 radna dana
-	selidba na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
-	selidba u isto mjesto	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 53.

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

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

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

Članak 54.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam 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 5 radnih dana plaćenog dopusta.

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

Članak 55.

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

Članak 56.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 52. ovog Ugovora donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, ravnatelj.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 54. ovog Ugovora, temeljem zahtjeva radnika, na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, odnosno na zahtjev radničkog vijeća ili sindikata, donosi ravnatelj ukoliko zaključi da su ti zahtjevi opravdani.

Članak 57.

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

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 52. ovog 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 58.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 59.

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, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i drugih okolnosti.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni 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 60.

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

VI NOĆNI RAD

Članak 61.

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 62.

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

Zabranjen je noćni rad za malodobnika.

VII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 63.

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 obvezan 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 64.

Kod poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.

Članak 65.

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 66.

Povjerenik koji postupka 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 67.

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 68.

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

3. Zaštita dostojanstva

Članak 69.

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

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

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

Pritužbe je dužna primiti i rješavati osoba koju za to imenuje poslodavac.

Rok za rješavanje pritužbe je najkasnije osam dana od dana zaprimanja ili saznanja za pritužbu.

U razdoblju od podnošenja do rješavanja pritužbe radnik ima pravo izostati s rada uz naknadu plaće u visini kao da je radio, uz suglasnost osobe iz stavka 4. ovog članka.

Sve osobe koje sudjeluju u postupku primanja i rješavanja pritužbi dužne su čuvati tajnost podataka koje pritom saznaju.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 70.

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

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

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 71.

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

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

VIII PLAĆE

1. Plaće za rad radnika

Članak 72.

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

Članak 73.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za određivanje stimulativnog dijela plaće.

Masa za isplatu stimulativnog dijela plaće planira se posebno ovisno o rezultatima poslovanja.

1.1. Osnovna plaća

Članak 74.

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 predstavljaju polaznu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Članak 75.

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

Stalni dodatak iznosi **800,00 kuna** bruto.

Vrijednost svakog pojedinog radnog mjesta izražava se u zajedničkoj jedinici mjera za sve učinke, odnosno za raznovrsne rezultate rada u bodovima. Vrijednost poslova i zadataka izražena u bodovima predstavlja bodovnu obračunsku vrijednost poslova i zadataka što ih radnik treba obaviti u određenom vremenu.

Radi obračunavanja mjesečnih plaća radnika tijekom godine, za svaku godinu se utvrđuje planska vrijednost boda, odnosno cijena rada.

Bodovna obračunska vrijednost radnog mjesta pomnožen s planskom vrijednosti boda iz prethodnog stavka predstavlja vrijednost poslova i zadataka na temelju kojih se planiraju plaće tijekom godine.

Članak 76.

Utvrđuju se rasponi koeficijenata – bodova u rasponu od 1000 do 4200 bodova za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta.

Tabelu popisa radnih mjesta sa pripadajućim koeficijentima složenosti – bodovima utvrđuje poslodavac svojim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 77.

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

1.2. Dvojna norma

Članak 78.

Radnicima za koje je utvrđeno da prema psihičko-fizičkim sposobnostima ne mogu postići radnu normu utvrđenu za prosječne mogućnosti zdravih radnika određuje se dvojna norma prema slijedećoj tabeli:

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

Prijedlog određenog stupnja dvojne norme za radnike iz stavka 1. ovog članka zajednički utvrđuju: rukovoditelj službe i rukovoditelj RJ.

Članak 79.

Utvrđivanje dvojne norme ovisi o:

- analizi radnog mjesta,
- utvrđenom psihofizičkom stanju radnika,
- praćenju radne norme radnika u trajanju najmanje 6 mjeseci,
- prilagođenosti radnog mjesta i adaptiranosti sredstava za rad,
- promjenljivosti radnih zadataka i radnih operacija tijekom procesa rada.

Članak 80.

Obračun plaće radnika za koje je utvrđen stupanj dvojne norme obavlja se tako da se ostvareni individualni radni učinak uveća za:

- I stupanj dvojne norme	10 %
- II stupanj dvojne norme	20 %
- III stupanj dvojne norme	30 %
- IV stupanj dvojne norme	40 %
- V stupanj dvojne norme	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 utvrđivat će se dogovorno za svaku proračunsku godinu između osnivača Ustanove i poslodavca.

Članak 81.

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

1.3.1. Dodaci na osnovicu

Članak 82.

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 83.

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 jedan i pol sat slobodnih sati.

Poslodavac je dužan isplatiti prekovremeni rad na prvom sljedećem mjesečnom obračunu plaće.

Članak 84.

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 85.

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:

- 20 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad subotom;
- 30% osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 86.

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

2. Naknada plaće

Članak 87.

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

Članak 88.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana, državnih praznika 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 radi.

Članak 89.

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 90.

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

3. Isplata plaće

Članak 91.

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

Članak 92.

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

4. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 93.

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 eventualno udaljanije prebivalište.

Troškovi iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku prema mjestu njegovog prebivališta navedenog u Ugovoru o radu.

Radniku se može isplatiti trošak prijevoza u novcu.

4.2. Dnevica za službeni put

Članak 94.

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 95.

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 96.

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 97.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4.4. Jubilarne nagrade

Članak 98.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž koji je radnik ostvario u Ustanovi DES, i to za navršenih:

- 10 godina radnog staža	1.500,00 kn
- 15 godina radnog staža	2.000,00 kn
- 20 godina radnog staža	2.500,00 kn
- 25 godina radnog staža	3.000,00 kn
- 30 godina radnog staža	3.500,00 kn

- 35 godina radnog staža	4.000,00 kn
- 40 godina radnog staža	5.000,00 kn

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada i stavka 1. ovog članka do kraja poslovne godine u kojoj je ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

4.5. Solidarna potpora

Članak 99.

Radnik ili njegova obitelj ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika	7.500,00 kn
- smrti člana uže obitelji radnika	3.000,00 kn
- nastanka invalidnosti radnika	2.500,00 kn
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana (jednom godišnje), izuzev u slučaju 100 % - tnog bolovanja radnika kada se ova potpora ne isplaćuje	2.500,00 kn
- zbog nabave ortopedskih i medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova po mišljenju nadležnog liječnika, te pomoći pri liječenju	2.500,00 kn
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode	odluka poslodavca

U slučaju smrti radnika, navedena solidarna potpora će se isplatiti onom članu uže obitelji s kojim je umrli radnik živio, a koji dostavi DES –u račune o plaćenom pogrebu umrlog radnika.

Članovi uže obitelji radnika iz stavka 1. točka 2. ovog članka su: braćni drug, djeca, roditelji, pastorčad, očuh, maćeha, usvojenik i usvojitelj.

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

U slučaju bolovanja radnika u trajanju dužem od 90 dana (izuzev u slučaju 100 % - tnog bolovanja radnika kada se ova potpora ne isplaćuje) poslodavac isplaćuje radniku potporu bez posebnog zahtjeva radnika, temeljem naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležne službe poslodavca.

4.6. Ostale potpore

Članak 100.

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

Članak 101.

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

Regres se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 102.

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

Članak 103.

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

Članak 104.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu od **8.000,00 kuna.**, najkasnije zadnjeg dana rada.

IX 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 105.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili operavka, 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 106.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno operavka, 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 107.

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.

2. Trajno smanjena radna sposobnost

2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 108.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, 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.

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

2.2. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad

Članak 109.

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

Radničko vijeće 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 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 ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 110.

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

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

Članak 111.

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.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 112.

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

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

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

Nadoknada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.

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

XI ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 113.

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

XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 114.

Ugovor o radu prestaje:

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

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 115.

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 116.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 117.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog

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

Članak 118.

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 119.

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.

Članak 120.

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

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 121.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 122.

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 objiju ugovorenih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 123.

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 124.

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 125.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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

4. Otkazni rok

Članak 126.

U slučaju kada poslodavac redovito otkazuje radniku ugovor o radu, na trajanje otkaznog roka naposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

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

Članak 127.

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

Članak 128.

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 129.

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 130.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu iz članka 129. ovog Ugovora, njezina visina određuje se neposrednom primjenom odredbi Zakona o radu ili u dogovoru s poslodavcem.

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

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 131.

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.

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 132.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

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

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

Članak 133.

Rok iz članka 133. ovoga Ugovora ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 134.

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 135.

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

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

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

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

Članak 136.

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

XIV ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Članak 137.

Pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac će uzeti u obzir sljedeće kriterije:

1. uspješnost u radu,
 2. posebna znanja i sposobnosti,
 3. stručna sprema,
 4. dužina radnog staža,
 5. socijalni status radnika
- i to tako da kriterij socijalnog statusa radnika čini 20 % mogućih bodova, a ostala četiri kriterija 80% bodova.

Bodovanje se obavlja prema ostvarenju sljedećih uvjeta:

1. uspješnost u radu:

a) prosječno ostvarenje norme u dvanaest mjeseci koji predhode mjesecu u kojem se donosi program zbrinjavanja viška radnika:

- | | |
|---|----------|
| - do 85% | 0 bodova |
| - 86% i više - za svaki postotak ostvarenja iznad 85% | 1 bod |

b) prisutnost na radu prema ostvarenim satima rada u odnosu na ukupan broj propisanih odnosno naređenih sati rada kod poslodavca u dvanaest mjeseci koji predhode mjesecu u kojem se donosi program zbrinjavanja viška radnika:

- | | |
|-----------------|-----------|
| - do 70% | 0 bodova |
| - od 70 - 80 % | 5 bodova |
| - od 80 - 90% | 10 bodova |
| - od 90 - 100 % | 15 bodova |
| - iznad 100% | 20 bodova |

2. posebna znanja i sposobnosti (utvrđena prema javnim ispravama i drugim dokumentima u kadrovskoj evidenciji kod poslodavca ili prema rezultatima praktičnog rada):

- | | |
|--|-----------|
| - rad na osobnom računalu | 5 bodova |
| - znanje jednog stranog jezika | 5 bodova |
| - stačeno drugo zvanje koje omogućava premještaj na druge poslove bez predhodne prekvalifikacije | 10 bodova |
| - znanstveni stupanj (magistar, doktor) | 10 bodova |

3. stručna sprema (prema kadrovskoj evidenciji kod poslodavca):

- | | |
|------------|----------|
| - NKV, PKV | 2 boda |
| - SSS, KV | 3 boda |
| - VKV, VŠS | 4 boda |
| - VSS | 5 bodova |

4. radni staž (utvrđen u punim godinama)

- | | |
|----------|----------|
| - 1-5 | 1 bod |
| - 6-10 | 2 boda |
| - 11-15 | 3 boda |
| - 16-20 | 4 boda |
| - 21- 25 | 5 bodova |
| - 26- 30 | 6 bodova |
| - 31- 35 | 7 bodova |
| - 36- 40 | 8 bodova |

5. socijalni status

- | | |
|--|----------|
| - roditelj malodobnog djeteta | 5 bodova |
| - roditelj koji uzdržava dijete na redovitom školovanju | 5 bodova |
| - osoba s invaliditetom | 5 bodova |
| - samohrani roditelj | 5 bodova |
| - jedini zaposleni u obitelji | 5 bodova |
| - roditelj koji uzdržava hendikepirano dijete nesposobno za samostalan život ili rad | 5 bodova |

Ukoliko primjenom kriterija iz stavka 2. ovog članka dva ili više radnika zauzimaju isto mjesto u radnom odnosu, ostaje onaj koji ostvaruje veće rezultate rada, potom ima duži radni staž, ima posebna znanja i sposobnosti, veću stručnu spremu, te socijalni status.

Bodovna lista sastavni je dio programa zbrinjavanja viška radnika i mora biti dostavljena radničkom vijeću u postupku savjetovanja o programu.

XV SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 138.

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 139.

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 140.

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

XVI DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 141.

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

Članak 142.

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 143.

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 144.

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.

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

Članak 145.

Zbog rada u sindikatu , protiv sindikalnih povjerenika ne može se pokrenuti disciplinski postupak i ne može im se smanjiti plaća.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret Poslodavca, sindikalni povjerenici ostvaruju u ovisnosti o broju članova svog sindikata kod Poslodavca, i to tako da za svakog svog člana sindikata ima pravo na 2 sata aktivnosti s naknadom plaće svog radnog mjesta tijekom kalendarske godine.

Termin i mjesto održavanja sindikalnih aktivnosti za svaki sindikat koji djeluje u Ustanovi „DES“, odredit će ravnatelj Ustanove svojom pisanom odlukom.

Članak 146.

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 147.

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,
- obračun i naplatu doprinosa solidarnosti,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,
- pravo na uporabu telefona i telefax-a,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska (biltena, novina, te po posebnom odobrenju ravnatelja i korištenje oglasnim pločama).

Članak 148.

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

Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njenom isteku.

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

Članak 149.

Poslodavac je obavezan 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.

XVII MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

1. Rješavanje individualnih sporova

Članak 150.

Sukladno Zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru preporuča se mirno rješavanje sporova iz radnog odnosa.

Gdje god je to moguće i ako je moguće, radni problem će se najprije pokušati riješiti na radnom mjestu između radnika, predstavnika sindikata i Poslodavca, najkasnije u roku od 5 dana od spornog događaja.

2. Rješavanje kolektivnih sporova

Članak 151.

U slučaju kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog Kolektivnog ugovora, a koje nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja sukladno odredbama Zakona o radu.

XVIII ŠTRAJK

Članak 152.

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 pravila o štrajku.

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

Članak 153.

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 154.

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 155.

Na prijedlog poslodavca, sindikati 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 DES-a zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja.

Članak 156.

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 157.

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

Članak 158.

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 159.

Ugovorne 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.

XIX PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 160.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od 01. siječnja 2008. godine, a sklapa se na razdoblje od dvije godine od početka primjene.

Postupak za produženje ovoga Ugovora ili sklapanje novoga svaka ugovorna strana može pokrenuti dva mjeseca prije isteka važenja ovoga Ugovora

Članak 161.

Izmjene i dopune ovog Ugovora zaključuju se na način propisan Zakonom o radu za njegovo sklapanje.

Članak 162.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovog Ugovora ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir. Nepoštivanje odredbi ovog Ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 163.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane, u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora, imenuju zajedničko povjerenstvo od šest članova u koje svaka strana imenuje po 3 predstavnika.

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.

Na zahtjev jedne od ugovornih strana povjerenstvo je dužno dati tumačenje odredbi ovog ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 164.

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, Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, i drugih pravilnika neposredno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Članak 165.

Svaka strana može ovaj Ugovor otkazati.
Otkazni rok iznosi 90 dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.

Članak 166.

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

za USTANOVU „DES“ SPLIT:

Ravnatelj:

Ivan Grbić

za SINDIKAT GRAFIČKE I NAKLADNIČKE
DJELATNOSTI RH:

Predsjednik:

Stjepan Kolarić

za GRAD SPLIT:

Gradonačelnik:

Ivan Kuret

za SINDIKAT INVALIDA HRVATSKE:

Predsjednica:

Ljubica Lukačić

za SINDIKAT TEKSTILA, OBUĆE, KOŽE,
GUME RH:

Predsjednica:

Svjetlana Šokčević

za SPLITSKO-DALMATINSKU
ŽUPANIJU:

Župan:

Ante Sanader

za SINDIKAT RANIKA DALMACIJE-HUS
SPLIT:

Predsjednik:

Jozo Marić