

KOLEKTIVNI UGOVOR.....	5
ZA TD 1. MAJ d.o.o.	5
I. OPĆE ODREDBE	5
a) Predmet ugovora	5
b) Pojam radnika i poslodavca	5
c) Temeljne obveze i prava	5
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	6
a) Zasnivanje radnog odnosa	6
b) Trajanje ugovora o radu.....	6
c) Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa	7
III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	8
a) Obveze Poslodavca.....	8
b) Obveze radnika	8
c) Zaštita privatnosti i dostojanstva radnika	8
IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	10
a) Probni rad	10
b) Obrazovanje i osposobljavanje za rad	10
c) Pripravnik	10
d) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa	11
V. RADNO VRIJEME	11
a) Pojam radnog vremena	11
b) Puno radno vrijeme.....	12
c) Nepuno radno vrijeme.....	12
d) Prekovremeni rad	13
e) Preraspodjela radnog vremena	13
f) Noćni rad.....	14
VI. ODMORI I DOPUSTI.....	14
a) Stanka	14
b) Dnevni odmor	14
c) Tjedni odmor.....	14
d) Godišnji odmor	14
e) Plaćeni dopust.....	16
f) Neplaćeni dopust.....	17
VII. PLAĆE I NAKNADE	17
a) Plaće	17
b) Naknade plaće.....	19

VIII.	OSTALA MATERIJALNA PRAVA	21
b)	Dnevnice i troškovi.....	21
c)	Troškovi prijevoza na rad.....	21
d)	Korištenje automobila u službene svrhe	21
e)	Otpremnina za odlazak u mirovinu i prijevremenu mirovinu	22
f)	Otpremnina kod otkaza ugovora o radu.....	22
g)	Solidarna pomoć	22
h)	Jubilarne nagrade	22
i)	Jednokratni dodaci.....	23
j)	Dar u naravi.....	23
k)	Poklon djeci.....	23
l)	Nagrada učenicima i studentima	23
m)	Novčani dodatak za Božić	23
n)	Naknada za godišnji odmor	24
o)	Preventivni sistematski pregled.....	24
p)	Naknade za medicinsko-programirani i preventivni odmor i liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima	24
IX.	IZUMI I TEHNIČKA NAPREĐENJA.....	25
X.	ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	25
XI.	NAKNADA ŠTETE	26
XII.	PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	26
a)	Način prestanka ugovora o radu	26
b)	Povrede obveza iz radnog odnosa.....	26
XIII.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	27
a)	Odlučivanje o pravima i obvezama.....	27
b)	Postupak ostvarivanja prava i obveza	27
XIV.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	28
XV.		28
	ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU	28
a)	Temeljna načela	28
b)	Tajnost poslovnih i osobnih podataka	29
c)	Zakonska zabrana natjecanja.....	29
d)	Odnos prema imovini	29
e)	Primanje poklona i prikupljanje priloga.....	30
f)	Mjere kontrole	30
g)	Zabrana pušenja.....	30
h)	Pridržavanje mjera zaštite	30

i)	Prijava nesreće na radu	30
j)	Obveza pažljivog postupanja	31
k)	Obavješćivanje radnika	31
l)	Prijedlozi za poboljšanje poslovanja	31
XVI.	OBRADA PODATAKA O RADNICIMA	31
XVII.	UVJETI ZA RAD SINDIKATA	31
XVIII.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	32
a)	Trajanje Ugovora.....	32
b)	Otkaz Ugovora	32
c)	Izmjene i dopune Ugovora.....	33
d)	Stupanje na snagu i objava Ugovora	33

Na temelju članka 192. do 204. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije, Sindikalna podružnica „1. maj“ Labin, zastupano po sindikalnom povjereniku Nataši Licul (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i

1. MAJ d.o.o., Labin, Vinež 81, OIB 23557321379, kojeg zastupa direktor Dorijano Bažon (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

sklapaju dana 10.12.2025. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA TD 1. MAJ d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

a) Predmet ugovora

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava i obveze na radu i u svezi s radom radnika i Poslodavca.

(2) Odredbe ovog Ugovora odnose se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, te s punim nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

b) Pojam radnika i poslodavca

Članak 2.

Prema odredbama ovog Ugovora, Poslodavac je društvo 1. MAJ d.o.o. koje zapošljava radnika i za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, a radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

c) Temeljne obveze i prava

Članak 3.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 4.

U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 5.

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom posla, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti vrstu posla, mjesto i način obavljanja rada, u skladu sa prioritetima koji postoje u danom trenutku, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Poslodavac može, prema potrebama posla uz suglasnost radnika, radnika privremeno rasporediti na drugo radno mjesto u odnosu na ono za koje je zasnovan radni odnos, te je radnik obavezan obavljati poslove i zadatke tog drugog radnog mjesta. Privremeni raspored radnika na drugo radno mjesto poslodavac će pobliže urediti u Pravilniku o radu, uz savjetovanje sa radničkim vijećem.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a) Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

- (1) Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve odredbe propisane Zakonom o radu.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (3) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

b) Trajanje ugovora o radu

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

c) Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne jedinice, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

(2) Uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, osim onih propisanih zakonom ili drugim propisom, utvrđuju se Pravilnikom o radu poslodavca uz savjetovanje sa radničkim vijećem, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja te posebnu zdravstvenu sposobnost.

Članak 9.

Pod stručnom spremom smatra se stupanj obrazovanja stečen sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju.

Članak 10.

Radno iskustvo za obavljanje određenih poslova utvrđuje se Pravilnikom o radu.

Članak 11.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje određenih poslova kao npr. osposobljenost za rad na određenom stroju, znanje stranog jezika, poznavanje rada na PC-u i sl., a specijalnost ili stručni ispit kao uvjet su oni slučajevi predviđeni zakonom ili drugim propisom.

Članak 12.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

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

(3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti kada se radi o poslovima s posebnim uvjetima rada. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 13.

(1) Navršenih osamnaest godina pretpostavljena je dobna granica za obavljanje svih poslova kod Poslodavca.

(2) Poslodavac može zaključiti ugovor o radu s maloljetnikom koji je navršio petnaest godina života i koji je završio obvezno osnovno obrazovanje, a po pisanom ovlaštenju zakonskog zastupnika, samo za one poslove koji nisu zakonom i pravilnikom ministra za rad malodobnicima zabranjeni.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

a) Obveze Poslodavca

Članak 14.

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

(2) Poslodavac ima obvezu osigurati radniku odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i radne zadatke i to:

- kad radnika prima u radni odnos,
- ako radnika premješta na drugo radno mjesto,
- ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća,
- ako se uvodi nova tehnologija.

(3) Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca.

b) Obveze radnika

Članak 15.

(1) Radi zaštite svojega života i zdravlja, kao i života i zdravlja svojih suradnika, radnik je obavezan: raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje i život i zdravlje drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja, nositi radnu i zaštitnu odjeću ako mu je dodijeljena, koristiti zaštitna sredstva i uređaje, poznavati uvjete i opasnosti rada na radnom mjestu na koje je raspoređen, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada, održavati u ispravnom i urednom stanju svoje radno mjesto, radnu opremu, sigurnosne uređaje i upotrebljavati osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena, upozoriti neposredno nadređenog na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, alatima i dr. kao i na neuobičajene pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti i/ili uništiti određenu opremu i/ili ugroziti zdravlje i život radnika, upoznati Poslodavca ili nadležnog liječnika pri zasnivanju radnog odnosa i tijekom rada, o tjelesnim nedostacima ili bolestima koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje i drugih radnika, u obavljanju poslova voditi računa o zaštiti okoliša, ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili je bolestan, pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen, pridržavati se i drugih mjera zaštite po uputi Poslodavca.

(2) Radnik je dužan u svom radu pridržavati se radnih obaveza iz stavka 1. kao i obaveza koje proizlaze iz zakona i drugih propisa i naloga Poslodavca.

c) Zaštita privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 16.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Poslodavac posebnom pisanom odlukom uz suglasnost sa radničkim vijećem imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Članak 17.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) Poslodavac je dužan poduzeti potrebne preventivne mjere radi sprječavanja diskriminacije.

Članak 18.

(1) Poslodavac će pisanom odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Kada osoba iz stavka 1. ovoga članka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(3) U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti diskriminacije i/ili uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica i o istome sastaviti zapisnik kojeg potpisuju osoba iz stavka 1. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 19.

(1) Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz članka 18. stavka 1. ovog Ugovora upozorit će Direktora Poslodavca na potrebu hitnoga poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak diskriminacije, uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

(2) Ako se radi o težem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja radnika, ili o ponovljenom lakšem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, poslodavac će takvoj osobi - radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 20.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugoga poslodavca, osoba iz članka 18. stavka 1. ovog Ugovora će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji kontakt te osobe s diskriminiranim, uznemiranim ili spolno uznemiranim radnikom.

Članak 21.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 18. stavka 1. ovog Ugovora koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano na zapisnik.

Članak 22.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava može se dati strogo upozorenje i opomena.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

a) Probni rad

Članak 23.

- (1) Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad se može ugovoriti u trajanju do 6 mjeseci.
- (3) Tijekom probnog rada neposredno nadređeni rukovoditelj radnika provjerava stručne i druge sposobnosti radnika na način da nadzire njegov rad, vrši uvid u rezultate rada, prati radnu disciplinu, te na drugi način stječe uvid u stručne i radne sposobnosti radnika.
- (4) Rukovoditelj daje ocjenu probnog rada radnika najkasnije do isteka ugovorenog probnog rada. Ukoliko je ocjena negativna, isto predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. U tom slučaju otkazni rok iznosi najmanje 7 dana.

b) Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 24.

- (1) Poslodavac će radniku omogućiti, u skladu s mogućnostima i potrebama, dodatno školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Ukoliko Poslodavac uputi radnika na obrazovanje u skladu sa svojim potrebama, međusobna prava i obveze uredit će se posebnim ugovorom između radnika i Poslodavca.

c) Pripravnik

Članak 25.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (3) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad propisuje se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.
- (4) Pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi odnosno stupnju stručnog obrazovanja i to: do šest mjeseci za poslove za koje je kao uvjet predviđeno obrazovanje do zaključno srednje stručne spreme, do devet mjeseci za poslove za koje je kao uvjet predviđeno obrazovanje prvostupnika struke, do dvanaest mjeseci za poslove za koje je kao uvjet predviđeno obrazovanje magistra struke.
- (5) Pripravništvo se obavlja po programu koji Poslodavac donosi u skladu s posebnostima pojedinih struka i radnih mjesta. Program obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog

staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim odjelima i radnim jedinicama, način stručnog usavršavanja, osobu mentora, način polaganja stručnog ispita.

Članak 26.

- (1) Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u iznosu od 70 % osnovne plaće radnog mjesta za koje se priprema. Ukoliko pripravnik pripravnički staž provodi na više radnih mjesta, osnovica za obračun plaće utvrđuje se u iznosu prosjeka osnovnih plaća tih radnih mjesta.
- (2) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit. Ukoliko za pojedino radno mjesto nije uvjet polaganje stručnog ispita pripravnik je obavezan položiti ispit organiziran od strane poslodavca.
- (3) Ako zakonom nije drugačije predviđeno pripravnički ispit pripravnik polaže usmeno pred komisijom koju imenuje poslodavac, a koja se sastoji od dva člana i mentora. Članovi komisije ne mogu imati niži stupanj stručne spremlje od pripravnika. Stručnim ispitom provjerava se znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.
- (4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit odnosno ispit organiziran od strane poslodavca, poslodavac može redovito otkazati.

d) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 27.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (4) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

a) Pojam radnog vremena

Članak 28.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

b) Puno radno vrijeme

Članak 29.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Početak i završetak radnog vremena, dnevni raspored radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanka) određuje pisanom odlukom Poslodavac ovisno o naravi poslova pojedinih organizacijskih dijelova nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem.
- (3) Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (4) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (5) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do petka. Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno i traje, na poslovima na kojima je tjedno radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, po osam sati.
- (6) Na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan može se rasporediti u šest radnih dana.

c) Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

- (1) Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
- (2) Ukoliko to priroda i organizacije rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- (3) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.
- (4) 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.
- (5) Radnici koji su kod Poslodavca zaposleni u nepunom radnom vremenu i to 4 ili više sati dnevno ostvaruju ista materijalna prava kao i radnici zaposleni u punom radnom vremenu, osim plaće koja se utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(6) Radnici koji su zaposleni kod još jednog poslodavca na najmanje 4 sata ostvaruju pravo na ostala materijalna prava u polovici iznosa propisanog ovim Kolektivnim ugovorom.

(7) Plaća i ostala materijalna prava radnika koji su kod Poslodavca zaposleni u nepunom radnom vremenu i to manje od 4 sata dnevno utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

d) Prekovremeni rad

Članak 31.

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

(2) Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

e) Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

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

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(6) Plan preraspodijeljenog radnog vremena utvrditi će se temeljem sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća i poslodavca.

Ukoliko se utvrdi potreba uvođenja preraspodjele radnog vremena ista će se regulirati Sporazumom između Radničkog vijeća i poslodavca kojim će se utvrditi:

- poslovi i broj radnika koji će biti uključeni u preraspodjelu radnog vremena

- razdoblje u kojem će radnici raditi duže od punog radnog vremena, te razdoblje u kojem će radnici

raditi kraće od punog radnog vremena;

- popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za rad u preraspodjelenom radnom vremenu duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedesetšest sati tjedno

- obvezu poslodavca da najmanje svaka tri mjeseca dostavlja Radničkom vijeću podatak o satima za preraspodjelu radnog vremena,

- obvezu poslodavca da radniku koji nije uspio iskoristiti sate za preraspodjelu do utvrđenog datuma, neiskorištene sate iz preraspodjele plati pod uvjetima prekovremenog rada najkasnije do 30.6. tekuće godine, osim ako je radnik bio duže vrijeme odsutan s posla radi bolovanja ili drugih okolnosti za koje nije kriv poslodavac zbog čega nije uspio iskoristiti sate iz preraspodjele.

Sporazum o preraspodjeli utvrđuje se početkom godine za tekuću godinu.

f) Noćni rad

Članak 33.

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

VI. ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 34.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se uračunava u radno vrijeme.

(2) Vrijeme stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom u skladu s potrebama posla, nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem.

b) Dnevni odmor

Članak 35.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset-četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

c) Tjedni odmor

Članak 36.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata.

(2) Odmor će radnik koristiti nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor na ovaj način mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

d) Godišnji odmor

Članak 37.

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

(2) Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i

sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

(3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. ovoga članka te članka 37., nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca. Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na ovaj način, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavaka 1. ovoga članka te članka 37., za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(4) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

(5) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, subota, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(6) Radnici zaposleni na neodređeno vrijeme kojima prestaje radni odnos zbog odlaska u mirovinu imaju uvijek pravo na puni godišnji odmor.

Članak 38.

(1) Dužina godišnjeg odmora radnika utvrđuje se tako da se najmanjem trajanju godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Ugovora pribraja:

1. s osnova složenosti poslova:

- 5 dana radniku na radnom mjestu magistra struke,
- 4 dana radniku na radnom mjestu prvostupnika struke,
- 3 dana radniku na radnom mjestu srednje stručne spreme,
- 2 dan radniku na ostalim radnim mjestima;

2. s osnova dužine radnog staža:

- 1 dan za do četiri godine radnog staža te po
- 1 dan za svakih navršenih četiri godine radnog staža;

3. s osnova obiteljskog stanja i umanjene radne sposobnosti:

- 1 dan roditelju djeteta za svako dijete do 15 godina života
- 2 dana samohranom roditelju za svako dijete do 15 godina života
- 2 dana radniku s utvrđenim invaliditetom ili umanjenom radnom sposobnošću
- 3 dana roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju po ocjeni nadležne zdravstvene ustanove o zdravstvenom stanju djeteta
- 5 dana radnicima kojima je priznato najmanje 50% invaliditeta, invalidima rada, invalidima domovinskog rata i radnicima koji čuvaju i njeguju teže tjelesno ili teško duševnu pogodu osobu

(2) Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđena po svim osnovama iz prethodnog stavka ovog članka ne može prijeći 30 radnih dana.

Članak 39.

- (1) Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora, u skladu s potrebama rada, za sve radnike utvrditi godišnjim planom korištenja godišnjih odmora, nakon savjetovanja sa radničkim vijećem do 30. lipnja tekuće godine. Do toga roka Poslodavac može u skladu s potrebama posla, odobravati korištenje godišnjih odmora na pojedinačni zahtjev radnika.
- (2) Radnici koji se žele koristiti pravom da godišnji odmor koriste u dijelovima dužni su o tome do 31. ožujka obavijestiti Poslodavca i mogu predložiti vrijeme u kojem žele koristiti godišnji odmor, o čemu će Poslodavac voditi računa, ako to potrebe posla i organizacija rada omogućuju.
- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz ovoga stavka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (4) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada to želi uz obvezu da najmanje tri dana prije izvijesti Poslodavca, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.
- (5) Ništav je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (7) Iznimno od st. 6. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

e) **Plaćeni dopust**

Članak 40.

- (1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana tijekom kalendarske godine za slijedeće važne osobne potrebe:

- sklapanje braka	5 dana,
- rođenje, posvajanje ili udomljenje djeteta	4 dana,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, pastorčadi, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćeha, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici	5 dana
- smrti roditelja supružnika, djedova, baka, braće i sestara	3 dana
- smrti supružnika od srodnika u prvoj liniji i pradjedova/prabaka/praunuka	1 dan
- teža bolest supružnika, djeteta, roditelja, pastorčadi, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji,	

očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati,	
te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici	4 dana
- teža bolest roditelja supružnika, djedova, baka, braće i sestara	2 dana
- teža bolest supružnika od srodnika u prvoj liniji i pradjedova/prabaka/praunuka	1 dan
- dobrovoljno davanje krvi na dan davanja ili drugi dan ako je radnik dao krv izvan radnog vremena	1 dan
- prvi dan polaska u predškolsku odgojno obrazovnu ustanovu (jaslice ili vrtić)	1 dan
- prvi dan polaska u osnovnu školu	1 dan
(2) Srodnici po krvi u prvoj liniji čine osobe koje potječu jedna od druge, odnosno preci i potomci (roditelji i djeca, djedovi/bake i unuci, pradjedovi/prabake i praunuci itd).	
(3) Poslodavac može za važne osobne potrebe u opravdanim slučajevima odobriti radniku plaćeni dopust i više od sedam radnih dana tijekom kalendarske godine.	

Članak 41.

Za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je zaposlenik upućen od strane poslodavca, odnosno uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili Sindikata, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima i u trajanju definiranim Pravilnikom o radu poslodavca, kojeg poslodavac donosi uz savjetovanje sa radničkim vijećem.

f) Neplaćeni dopust

Članak 42.

- (1) Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to narav posla i potrebe Poslodavca dozvoljavaju.
- (2) Neplaćeni dopust se može odobriti za osobne potrebe radnika, za obrazovanje i usavršavanje na trošak radnika i u drugim opravdanim slučajevima.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII. PLAĆE I NAKNADE

a) Plaće

Članak 43.

- (1) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnika,
- dodataka na plaću.

(2) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme predstavlja umnožak koeficijenata složenosti poslova-radnog mjesta na kojem je radnik zaposlen i osnovice za obračun plaće uvećano za minuli rad od 0,5 % po izvršenoj godini staža, navedeno se uvećava i za iznos od **6,50 EUR** dnevno za svaki odrađeni dan koji radnik odradi te platni razred u koji je radnik raspoređen. Koeficijenti složenosti poslova utvrđeni su u Tarifnom prilogu koji je sastavni dio Kolektivnog ugovora. **Osnovica za obračun plaće iznosi 645,40 EUR.**

- (3) Svi radnici (zaposleni na neodređeno i određeno vrijeme) raspoređuju se u platne razrede od 0. do 5.
- (4) Osnovica za platni razred iznosi **65,00 EUR** u bruto iznosu koji se iznos množi sa platnim razredom u kojem je radnik raspoređen.
- (5) Postupak i kriteriji za određivanje platnih razreda radnika određuje poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem i sindikatom.
- (6) Prema ovom Ugovoru plaća se smatra bruto plaćom.
- (7) U slučaju porasta troškova života prema podacima Državnog zavoda za statistiku iznad 3% od dana sklapanja ovog Ugovora, poslodavac može, u skladu s mogućnostima, a prije donošenja financijskog plana za iduću godinu, dogovoriti sa sindikatima povećanje osnovne plaće.

Članak 44.

- (1) Pojedini poslovi odnosno radna mjesta razvrstavaju se i vrednuju na osnovi složenosti poslova i uvjeta rada na tim radnim mjestima.
- (2) Složenost poslova radnog mjesta prema odredbama ovog Ugovora uključuje značaj radnog mjesta u organizaciji poslovanja, stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, radnu vještinu radnika i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.
- (3) Uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su prisutni u pravilu tijekom cijelog radnog vremena, odnosno koji su uobičajeni na takvim radnim mjestima.

Članak 45.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za:
- | | |
|--|------|
| - rad noću | 30% |
| - prekovremeni rad | 50% |
| - rad nedjeljom i u dane tjednog odmora..... | 50% |
| - rad blagdanom i neradnim danom po zakonu | 100% |
| - rad u smjeni i dvokratni rad | 10% |
- (2) Ukoliko postoji obostrani interes radnika i poslodavca, radnik će se za svaki odrađeni sat duže od redovnog radnog vremena dobiti sat i pol, ukoliko se ne radi o satima preraspodjele.
- (3) Radnik za vrijeme pripravnosti kod kuće ima pravo na dodatak od 3,98 EUR na dan u bruto iznosu i na isplatu prekovremenog rada za sate koji su odrađeni na intervenciji.
- (4) Radnik koji je pozvan na hitnu intervenciju, a nije u pripravnosti, ima pravo na dodatak u iznosu od 26,54 EUR bruto i na isplatu odrađenih sati pod uvjetima prekovremenog rada.
- (5) Radnik koji obavlja ekshumaciju posmrtnih ostataka ima pravo na iznos dodatka na osnovnu plaću:
- ekshumacija posmrtnih ostataka starih do 4 godine – 22, 16 EUR bruto
 - ekshumacija posmrtnih ostataka starih od 4 do 8 godina – 17,78 EUR bruto
 - ekshumacija posmrtnih ostataka starih od 8 do 12 godina – 11,02 EU bruto
 - ekshumacija posmrtnih ostataka starih više od 12 godina – bez naknade

- (6) Ukoliko radnik iz članka 48. stavak 6. podnese zahtjev da bi iskoristio svoje pravo da ne radi, a poslodavac zbog određenih iznimnih poslovnih okolnosti mu to ne može omogućiti, radnik ima pravo ukoliko radi taj dan mu se osnovna plaća uveća za 50%.
- (7) Dodaci iz prethodnih stavaka, međusobno se kumuliraju bez izuzetaka.
- (8) Direktor Društva uz suglasnost Sindikata može svojom odlukom utvrditi i druge uvjete rada za koje radnicima pripada uvećanje plaće.

Članak 46.

- (1) Kad radnik poslove radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac će mu isplatiti dodatak na plaću.
- (2) Povećanje plaće iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor društva na temelju ocjene koju daje rukovoditelj radnih jedinica, odnosno odjela ili službe u kojemu radnik radi, a temeljem Pravilnika o postupku ocjenjivanja i platnim razredima zaposlenika.
- (3) Ocjenu rezultata rada rukovoditelja daje direktor.

Članak 47.

- (1) Plaća se isplaćuje u novcu, a nakon obavljenog rada.
- (2) Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, a kako to propisuju odredbe Zakona o radu.
- (3) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (4) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (5) Plaća i naknada plaće isplaćuju se do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec.
- (6) Plaća se isplaćuje putem banke koju radnik slobodno bira.
- (7) U slučaju kašnjenja isplate plaće duže od 7 dana, Poslodavac je dužan radniku isplatiti zakonske zatezne kamate.

b) Naknade plaće

Članak 48.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:
- godišnjeg odmora
 - plaćenog dopusta
 - državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
 - zastoja u poslu zbog kojeg je došlo bez krivnje radnika
 - traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
 - obnašanja funkcije u Radničkom vijeću
 - obnašanja funkcije Sindikalnog povjerenika
 - obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada

- obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca.
 - za vrijeme organiziranog sistematskog pregleda,
- (3) Naknada plaće obračunava se u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio puno radno vrijeme i ostvario prosječan učinak rada, izuzev naknade plaće za godišnji odmor u kojem slučaju radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.
- (4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (5) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
- (6) Građani Republike Hrvatske koji Božić slave na dan 7. siječnja u taj dan, islamske vjeroispovijedi u dane Ramazanskog bajrama i Kurban bajrama, te židovske vjeroispovijedi u dane Roš Hašane i Jom Kipura imaju pravo ne raditi uz naknadu plaće. Radnici da bi iskoristili to pravo moraju podnijeti upravi društva zahtjev najmanje 3 dana prije stjecanja prava, temeljem čega uprava društva donosi Odluku kojom se radniku odobrava ili ne odobrava pravo na korištenje slobodnog dana uz pravo na naknadu plaće za taj dan.
- (7) Naknada plaće isplaćuje se u vrijeme kada se isplaćuje i plaća.

Članka 49.

- (1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini:
- 90 % prosječne plaće radnika ostvarene u 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila privremena nesposobnost za rad za prvih sedam dana bolovanja,
 - 95 % prosječne plaće radnika ostvarene u 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila privremena nesposobnost za rad za preostale dane bolovanja.
- (2) Naknada plaće u visini 100% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad, zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 50.

- (1) Radnik koji kod Poslodavca ostvari više od 25 godina radnog staža, u slučaju da u razdoblju od 4 godine prije nego što ostvari pravo na starosnu mirovinu bude premješten na radno mjesto s nižim koeficijentom složenosti poslova zadržava pravo na postojeći koeficijent, i to do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu.
- (2) Pravo iz stavka 1. nemaju radnici zaposleni na poslovima na rukovodećim radnim mjestima koja su ugovorom o radu definirana kao poslovi s posebnim ovlastima i odgovornostima.
- (3) Naknada plaće koja invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto utvrđuje se u visini osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

a) Novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika

Članak 51.

Poslodavac će radnicima isplatiti novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika na način i u visini neoporezivog iznosa propisan sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

b) Dnevnice i troškovi

Članak 52.

- (1) Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo, koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.
- (2) Kada je radnik po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na naknadu prijevoznih troškova, naknadu za iznos hotelskog računa za noćenje u hotelu s najviše četiri zvjezdice i dnevnicu. Troškovi noćenja utvrđuju se i obračunavaju prema stvarnom iznosu troškova uz predodžbu računa. U slučaju da službeni put na udaljenosti dužoj od 30 km traje 8 sati, radnik nema pravo na dnevnicu već se to radno vrijeme računa kao redovno. U slučaju da radnik provede na službenom putu više od 8 do 12 sati pripada mu 50% dnevnice, a više od 12 sati puni iznos dnevnice.
- (3) Dnevnicu za službeni put u inozemstvu isplaćuje se pod uvjetima i u visini propisanoj za tijela državne uprave.
- (4) Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je dužan sačiniti obračun i izvještaj, te predati ga ovlaštenoj osobi poslodavca najkasnije trećeg dana po povratku sa putovanja.
- (5) Putnom obračunu moraju biti priloženi svi dokazi o učinjenim troškovima puta i račun o usluzi smještaja.

c) Troškovi prijevoza na rad

Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta svojeg prebivališta (ili boravišta) do svojega mjesta rada (sjedište poslodavca, deponij, radiona) i obrnuto ovisno o stvarnoj udaljenosti i to u visini 0,26 EUR po kilometru. Radnici čije je prebivalište (ili boravište) u jednom smjeru udaljeno manje od 500 m od mjesta rada nemaju pravu na naknadu troškova prijevoza.
- (2) Prebivalište radnika je ono koje je mu je naznačeno na osobnoj iskaznici, dok svoje boravište radnik dokazuje odgovarajućom potvrdom izdanom od strane MUP-a.
- (3) Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se na isti način kao i plaća i zajedno sa plaćom.

d) Korištenje automobila u službene svrhe

Članak 54.

- (1) U slučaju kada radnik po nalogu poslodavca mora koristiti svoj osobni automobil u službene svrhe, pripada mu naknada u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.
- (2) Radniku kojega za vrijeme dežurstva poslodavac ili njegova ovlaštena osoba pozove na intervenciju pripada naknada troškova prijevoza na i sa posla u visini naknade iz stavka 1. ovog članka.

e) Otpremnina za odlazak u mirovinu i prijevremenu mirovinu

Članak 55.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu, neovisno o osnovi umirovljenja, pripada pravo na isplatu otpremnine, pod uvjetom da je u društvu ostvario najmanje jednu godinu neprekidnog radnog staža.
- (2) Visina otpremnine utvrđuje se prema ukupnom trajanju radnog staža ostvarenog u društvu te iznosi **200,00 EUR neto za svaku navršenu godinu rada**.
- (3) Otpremnina se isplaćuje najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka ugovora o radu.
- (4) Da bi radnik kod odlaska u mirovinu iskoristio svoje pravo na otpremninu u slijedećoj godini, mora u tekućoj godini podnijeti zahtjev za odlazak u mirovinu najkasnije do finalizacije plana poslovanja društva za slijedeću godinu, kako bi se planom osigurala potrebna financijska sredstva.
- (5) Radnik je obavezan 90 dana prije odlaska u mirovinu pisanim zahtjevom isto najaviti poslodavcu, a ukoliko pisanim zahtjevom ne najavi odlazak u mirovinu, radniku će se isplatiti iznos u visini maksimalno neoporezivog u skladu sa posebnim propisima.

f) Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 56.

- (1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.
- (2) Otpremnina iz stavka 1. 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.
- (3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (5) Sporazumom između Radničkog vijeća i poslodavca utvrditi će se iznos otpremnine.

g) Solidarna pomoć

Članak 57.

- (1) Radnik ili njegova obitelj ostvaruje pravo na solidarnu potporu u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u sljedećim slučajevima:
 - smrti radnika
 - smrti uže obitelji (supružnika, djece, pastorčadi, usvojene djece, roditelja, usvojitelja, staratelja, braće i sestre koji žive u zajedničkom domaćinstvu)
 - invalidnosti radnika
 - bolovanja duljeg od 90 dana jedanput godišnje
 - potpore za novorođenu djecu.
- (2) Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć radniku radi otklanjanja posljedica elementarne nepogode na objektu stanovanja.

h) Jubilarne nagrade

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž ostvaren kod Poslodavca za navršenih:

- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža,
- 40 godina radnog staža
- 45 godina radnog staža,

u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Jubilarna nagrada isplatit će se radniku na dan kada radnik ostvari to pravo.

i) Jednokratni dodaci

Članak 59.

Sukladno mogućnosti Poslodavac i Sindikat sklopiti će Sporazum o isplati nagrade za dobre radne rezultate radnicima.

j) Dar u naravi

Članak 60.

Poslodavac će radnicima jednom godišnje isplatiti dar u naravi u maksimalno neoporezivom iznosu, na način da će u visini 66,36 EUR isplatiti svim radnicima koji su u radnom odnosu kod njega u mjesecu studenom i prosincu, a 66,36 EUR svim radnicima koji su kod poslodavca u radnom odnosu u ponedjeljak koji prethodi Uskrsu.

k) Poklon djeci

Članak 61.

Poslodavac će jednom godišnje radniku-roditelju djeteta starosti do 15 godina osigurati sredstva za dar djetetu najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

l) Nagrada učenicima i studentima

Članak 62.

(1) Za vrijeme praktičnog rada u Društvu, učenicima i studentima će se dodijeliti nagrada u visini neoporezivog iznosa u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Visina naknade po osnovama iz prethodnog stavka računa se za puno mjesečno radno vrijeme.

m) Novčani dodatak za Božić

Članak 63.

U povodu božićnih blagdana Poslodavac će radnicima isplatiti prigodnu nagradu u visini polovine neoporezivog iznosa predviđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

n) Naknada za godišnji odmor

Članak 64.

(1) Naknada za godišnji odmor isplatiti će se u srpnju tekuće godine radnicima koji ostvaruju pravo na puni godišnji odmor te radnicima kojima ugovor o radu traje najmanje šest mjeseci u godini za koju se regres isplaćuje.

(2) Radnicima koji nisu ostvarili uvjete iz prvog stavka ovoga članka, naknada za godišnji odmor isplatiti će se u srazmjernom iznosu sukladno ostvarenom pravu na godišnji odmor u prosincu tekuće godine ili u slučaju prestanka ugovora o radu prilikom isplate posljednje plaće.

(3) Radnik nema pravo na isplatu naknade za godišnji odmor u slučaju kada ugovor o radu prestaje otkazom.

o) Preventivni sistematski pregled

Članak 65.

Poslodavac će na svoj trošak jednom godišnje organizirati preventivni sistematski pregled, sukladno terminu koji će poslodavac dogovoriti sa radničkim vijećem i sindikatima, a radnici su dužni se na takav pregled odazvati.

p) Naknade za medicinsko-programirani i preventivni odmor i liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima

Članak 66.

(1) Medicinsko-programirani i preventivni odmor i liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima u smislu ovog Kolektivnog ugovora za koje se radniku može odobriti naknada, smatra se odmor, oporavak, rehabilitacija ili liječenje radnika u toplicama i sličnim lječilištima u RH pod ovim kumulativnim uvjetima:

- da radnika u toplice ili slično lječilište upućuje nadležni liječnik, odnosno nadležna specijalistička služba odgovarajuće zdravstvene ustanove ili izda preporuka o neophodnosti takvog liječenja radnika za održavanje ili rehabilitaciju zdravstvene sposobnosti radnika

- da toplice odnosno lječilište koristi u dane godišnjeg odmora, slobodne dane uslijed preraspodjele radnog vremena, u dane bolovanja i porodiljnog dopusta.

(2) Odobrenje naknade za svaki pojedini slučaj korištenja toplica radi opravka, odmora, rehabilitacije ili liječenja radnika, na pismeni zahtjev zainteresiranog radnika i uz dokaze o ispunjavanju uvjeta iz prethodnog stavka donosi direktor.

(3) Radniku se priznaje pravo na 50% troškova liječenja u toplicama ili lječilištu na temelju ispostavljenog računa i to najviše u trajanju do 7 (sedam) dana neprekidno za zdravstvene usluge, smještaj i prehranu odnosno samo za zdravstvene usluge ako radnik može dnevno putovati.

Članak 67.

(1) Za slučaj da Društvo nije u mogućnosti odobriti svim radnicima koji su podnijeli zahtjeve, maksimalnu naknadu iz članka 66. stavak 3. ovog Kolektivnog ugovora za korištenje toplica u tekućoj godini, direktor će prijavljenim radnicima odobravati naknadu za korištenje toplica prema slijedećim kriterijima prava prvenstva:

- radnik koji ima preko trideset godina staža osiguranja ili preko dvadeset godina radnog staža u Društvu
- radnik koji ima preko dvadeset godina staža osiguranja ili preko deset godina radnog staža u društvu
- radnik koji u prethodnoj kalendarskoj godini nije koristio naknadu za liječenje u toplicama.

Članak 68.

- (1) Izuzetno od prethodnog članka ovog Kolektivnog ugovora, prednost ispred svih prijavljenih kandidata za odobrenje naknade liječenja u toplicama u trajanju 7 (sedam) dana ima radnik koji je invalid s preko 30% umanjene radne sposobnosti, radnik koji je doživio nesreću na radu u Društvu zbog koje je postao privremeno nesposoban za rad, kao i radnik kojemu je nakon dužeg bolovanja liječnika, prema mišljenju nadležne zdravstvene specijalističke službe, ili ovlaštenog liječnika, liječenje radi rehabilitacije u toplicama neophodno potrebno ili preporučljivo.
- (2) Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova za korištenje, radi liječenja odnosno rehabilitacije onih toplica koje preporuči nadležna zdravstvena služba odnosno liječnik.
- (3) Ako radnik iz stavka 1. ovog članka koristi toplice koje se nalaze na teritoriju RH, ali izvan područja Općina i Gradova na kojima djeluje Društvo, visina te naknade ne može iznositi više nego bi iznosila cijena koštanja za korištenje medicinskih usluga prehrane, smještaja u jednokrevetnoj sobi hotela sa «tri zvjezdice» u lječilištu «Istarske toplice» Sv. Stjepan.

IX. IZUMI I TEHNIČKA NAPREĐENJA

Članak 69.

- (1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.
- (2) 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.
- (3) Izum iz stavka 1. ovog članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu.
- (4) Naknada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim ugovorom.
- (5) 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.

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

Članak 70.

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (3) Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.
- (4) Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.
- (5) Radničko vijeće će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže

da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 71.

Radnik i Poslodavac odgovaraju za pričinjenu štetu na način propisan zakonom.

Članak 72.

- (1) Visina štete utvrđuje se u pravilu prema cjeniku, knjigovodstvenoj vrijednosti ili procjenom vrijednosti oštećene stvari.
- (2) Radi izbjegavanja nerazmjernih troškova utvrđivanja visine štete, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete u visini od 10 % osnovne plaće radnika za štete proizašle iz ovih štetnih radnji:
 - zastoja u radu zbog nestručnog ili nesavjesnog rukovanja sredstvima za rad,
 - nemarnim obavljanjem poslova,
 - neopravdanim izostankom s posla i zakašnjenjem,
 - tučnjavom radnika u vrijeme rada.
- (3) Ukoliko je šteta proizišla iz radnji iz prethodnog stavka mnogo veća od utvrđenog paušalnog iznosa, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarne štete.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

a) Način prestanka ugovora o radu

Članak 73.

Ugovor o radu prestaje na način, pod uvjetima i s otkaznim rokovima propisanim Zakonom. U slučaju da ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi 15 radnih dana, ukoliko ugovorom o radu nije definiran drugačiji rok.

b) Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 74.

- (1) Lakše povrede obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:
 - kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla, bez odobrenja Poslodavca;
 - nesavjesno i/ili nemarno postupanje radnika prema radnom mjestu i sredstvima koja koristi za rad;
 - korištenje sredstava za rad za osobne potrebe, bez odobrenja Poslodavca;
 - neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza; nepoštivanje i neizvršavanje obveza iz članka 15. ovog Ugovora.
- (2) Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa, poslodavac će radnika pismeno upozoriti na kršenje obveza iz radnog odnosa, uz navođenje da ponavljanje kršenja obveza iz radnog odnosa može biti razlog otkazivanja ugovora o radu.

Članak 75.

Pod osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac radniku može uručiti izvanredni otkaz, smatraju se primjerice:

- davanje netočnih podataka o vlastitim znanjima i vještinama s ciljem zasnivanja radnog odnosa;
- uskraćivanje podataka iz članka 12. stavka 2. ovog Ugovora;
- nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti;
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice;
- odbijanje izvršenja zadaće ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- odavanje službene ili druge tajne;
- obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta bez prethodnog odobrenja Poslodavca;
- zloupotreba korištenja bolovanja,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava u radnom odnosu;
- nedolično ponašanje koja nanosi štetu ugledu Poslodavca;
- neopravdan izostanak s posla;
- konzumiranje alkohola ili droga na radnom mjestu;
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili droga;
- ponašanje radi kojega je radnik dva puta opomenut zbog lakših povreda radnih obveza; tučnjava i slični oblici nedoličnog ponašanja na radnom mjestu, nepoštivanje timskog rada;
- nepoštivanje normativa rada, predviđenog vremena i dinamike rada (prije svega neizvršavanje radnih zadataka u prosječnom predviđenom vremenu);
- otuđenje imovine Poslodavca.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

a) Odlučivanje o pravima i obvezama

Članak 76.

- (1) Direktor Poslodavca ili osoba koju on pisanom punomoći ovlasti, ovlaštenu su za odlučivanje o pravima i obvezama radnika u radnom odnosu.
- (2) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Poslodavac je dužan savjetovati se ili zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili sindikata ili inspektora rada, u slučajevima i na način predviđen Zakonom o radu.

b) Postupak ostvarivanja prava i obveza

Članak 77.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave takve odluke odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati pisanim zahtjevom od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac ne udovolji zahtjevu radnika u roku od 15 dana od dostave zahtjeva, radnik ima pravo u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaštitu

povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio Poslodavcu zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

(3) Odluke o ostvarivanju prava u pravilu se neposredno uručuju radniku ili se dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu. Ako radnik odbije primiti odluku, bilo neposredno ili poštom, ili se ista vrati neuručena zbog netočne adrese, dostavljanje se vrši putem oglasne ploče, a protekom 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatrat će se da je odluka uredno uručena radniku.

Članak 78.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava iz članka 77. ovog Ugovora, radnik koji smatra da je prema njemu nepravедno postupano od strane nadređenog radnika, suradnika ili nekog drugog organa Poslodavca, može se žaliti Direktor Poslodavca.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 79.

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

XV. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

a) Temeljna načela

Članak 80.

(1) Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem profitnih centara i organizacijskih jedinica koji su u funkciji, s jedne strane, zadovoljavanja komunalnih potreba kao javnih potreba, a s druge strane, ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja Poslodavca i stjecanja dobiti. Profitni centri i organizacijske jedinice Poslodavca su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojima se omogućava nesmetano i svrsishodno obavljanje djelatnosti Poslodavca.

(2) Organizacijski ustroj i organizacijske promjene radi ostvarivanja ciljeva iz ovoga članka u isključivoj su nadležnosti Poslodavca.

Članak 81.

(1) Temeljna je obveza Poslodavca da radniku dade posao i da mu za rad isplati plaću, ali i da dobrom organizacijom obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

(2) Temeljna je obveza radnika da svoje usluge rada podredi organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja i da ugovoreni rad osobno obavi prema uputama Poslodavca danim u skladu sa naravi i vrstom rada.

Članak 82.

- (1) Obveza je rukovodećih radnika Poslodavca da vode brigu o svojim suradnicima - radnicima, da poznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.
- (2) Nadređeni radnik odgovara za posljedice izdanih naloga.
- (3) Nadređeni radnik svojim osobnim ponašanjem i svojim uspjesima u radu mora biti uzor i na taj način zadobiti poštovanje svojih podređenih. Tim zahtjevima mora podrediti svoje ophođenje i način ponašanja, prema radnicima, neovisno o obvezi da, prema potrebi, osigura obavljanje djelatnosti poslodavca.

Članak 83.

- (1) Obveza je svakog radnika da svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, te da posao obavlja savjesno i po svom najboljem znanju. U svom ponašanju mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled Poslodavca ili ometati mirno obavljanje djelatnosti.
- (2) U obavljanju svojih radnih obveza svi radnici su obvezni uzajamno se pomagati i surađivati.

Članak 84.

Poslodavac je ovlašten stalno pratiti rad i rezultate rada radnika, te može mjerama materijalnog stimuliranja ili promicanja na bolja radna mjesta (napredovanje) poticati radnike na ostvarenje što boljih rezultata rada.

Članak 85.

Radi održavanja dobrih odnosa kod Poslodavca, od svakog se radnika očekuje da će, prije nego što zatraži pomoć od institucija izvan Poslodavca protiv drugog radnika ili samog Poslodavca, zatražiti posredovanje nadređenog radnika, Uprave Poslodavca ili Radničkog vijeća.

b) Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 86.

Sva značajna pitanja poslovanja Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, plaće, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, kao i drugi poslovni programi i postupci koji nisu javne prirode, a koriste ih radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

c) Zakonska zabrana natjecanja

Članak 87.

Radnik ne smije za svoj ni tuđi račun, bez odobrenja Poslodavca, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

d) Odnos prema imovini

Članak 88.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje, posuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca. Iz poslovnih prostorija ne smiju se iznositi poslovni

dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, obrasci i slično, bez odobrenja nadležnog djelatnika. Telefon se samo u iznimnim slučajevima smije koristiti za privatne razgovore.

e) Primanje poklona i prikupljanje priloga

Članak 89.

(1) Radnici ne smiju od podređenih, poslovnih partnera i osoba s kojima održavaju poslovne veze primati vrijedne poklone niti posuđivati novac, a poslovne se veze ne smiju koristiti za osobne prednosti i probitke.

(2) Opći poziv radnicima za sudjelovanje u akcijama prikupljanja priloga dopušten je samo uz suglasnost Direktora Poslodavca.

f) Mjere kontrole

Članak 90.

(1) Direktor Poslodavca može, kada to interesi Poslodavca zahtijevaju, dati nalog da se izvrši kontrola radnika i opreme pri ulazu i izlazu iz prostora Poslodavca, radi sprečavanja otuđivanja imovine.

(2) Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

g) Zabrana pušenja

Članak 91.

Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja na onim mjestima na kojima je to trajno ili privremeno zabranjeno zbog zaštite od požara ili drugih razloga u skladu sa odlukom Poslodavca i propisima.

h) Pridržavanje mjera zaštite

Članak 92.

(1) Radnici su obvezni pridržavati se svih propisa, mjera i uputa zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru kao i pridržavati se propisa i mjera zaštite od požara.

(2) Nadređeni radnik je obvezan upozoriti suradnike na opasnosti na radu i na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati na tim poslovima.

(3) Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili nisu ispravni uređaji zaštite ili nisu osigurana zaštitna sredstva, kada je na to bez uspjeha upozorio nadležnog djelatnika.

i) Prijava nesreće na radu

Članak 93.

(1) Radnik kojem se dogodila nesreća na radu ili drugi radnik ako ovaj to nije u stanju, obvezni su o nesreći obavijestiti nadređenog radnika ili drugu odgovornu osobu radi poduzimanja odgovarajućih mjera.

(2) Osoba zadužena za pitanja zaštite na radu, dužna je u dobroj vjeri, sukladno pozitivnim propisima, u prisutnosti unesrećenog radnika ispuniti obrazac prijave ozljede na radu, u cilju utvrđivanja činjenica i okolnosti pod kojima je došlo do nesreće i primjerak istog uručiti neposredno radniku.

j) Obveza pažljivog postupanja

Članak 94.

Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom, kojima se radnik služi u radu ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika. Materijal koji se koristi mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

k) Obavješćivanje radnika

Članak 95.

Obavješćivanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost ili na drugi radnicima dostupan način. Radnik se ne može pozvati da objavljeni oglas nije pročitao.

l) Prijedlozi za poboljšanje poslovanja

Članak 96.

Pravo je svakog radnika, a u interesu je i poslodavca, da se s korisnim prijedlozima, osobito radi poboljšanja zaštite na radu ili radnog procesa, obrati Direktor Poslodavca.

XVI. OBRADA PODATAKA O RADNICIMA

Članak 97.

(1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

(2) Prikupljaju se i vode podaci predviđeni Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

(3) Poslodavac prikuplja i obrađuje i druge podatke o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

XVII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 98.

(1) Sindikat kod Poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima i odredbama Zakona o radu.

Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata: otkazati ugovor o radu, rasporediti na drugo radno mjesto ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

(2) Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarivanja zaštite i promicanja prava i interesa članova sindikata.

(3) Poslodavac će razmotriti i izjasniti se o stavovima i mišljenjima sindikata ukoliko isti to zatraži.

Članak 99.

1) Poslodavac je dužan Sindikatu osigurati najmanje sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka Sindikata bez naknade troškova,
- pravo na korištenje opreme za umnožavanje i presliku dokumenata, PC-e , e-mail,
- korištenje telefona i telefaksa u odgovarajućem opsegu,
- slobodu podjele tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje sa članstvom i ne ometa djelatnost Poslodavca (isključuje se tisak koji ima političko-promidžbeni značaj),
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih lista, uz suglasnost radnika,
- po potrebi obračunavanje i ubiranje drugih davanja članova Sindikata preko isplatnih lista, uključujući sindikalne kredite, humanitarne aktivnosti i drugo, u dogovoru s Poslodavcem, uz suglasnost radnika,
- sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici, mogu na oglasnim pločama isticati sindikalne obavijesti i obilježja Sindikata.

2) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova Sindikata kod Poslodavca, na način da za svakog člana Sindikata ima pravo na 3 sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.

3) Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u prethodnom stavku ovog članka Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do 5 dana godišnje zbog pohađanja seminara, sindikalnih sastanaka i sl., a za članove viših tijela sindikata 7 dana.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

a) Trajanje Ugovora

Članak 100.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

b) Otkaz Ugovora

Članak 101.

(1) Otkaz se vrši u pisanom obliku.

(2) Ugovorne strane utvrđuju otkazni rok u trajanju od dva mjeseca.

(3) Svaka ugovorna strana može otkazati Kolektivni ugovor uz otkazni rok od 3 (tri) mjeseca osobito iz sljedećih razloga:

- ukoliko druga ugovorna strana krši ili ne ispunjava obveze preuzete ovim Kolektivnim ugovorom,

- u slučaju nemogućnosti ispunjenja preuzetih obveza iz ovog Kolektivnog ugovora uslijed izmijenjenih i/ili pogoršanih gospodarskih ili drugih sličnih razloga, kao i u slučaju više sile odnosno razloga na koje ugovorne strane ne mogu utjecati

- u drugim opravdanim slučajevima

(4) Otkaz se drugoj strani podnosi pismeno. Otkazni rok počinje teći slijedećeg dana od dostave istog drugoj strani.

(5) Najmanje 30 (trideset) dana prije isteka otkaznog roka svaka strana može tražiti zaključivanje novog ugovora.

(6) Po isteku otkaznog roka iz stavka 1. ovog članka do sklapanja novog Kolektivnog ugovora pravna pravila sadržana u ovom Kolektivnom ugovoru kojima se uređuje sklapanje, sadržaj ugovora o radu (osobito osnovica za izračun bruto plaće, te dodataka na plaću) ugovorena ovim Kolektivnim ugovorom i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

c) Izmjene i dopune Ugovora

Članak 102.

(1) Svaka ugovorna strana ima pravo pokrenuti postupak za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora. Strana koja pokreće postupak izmjene ili dopune ovog Ugovora podnosi pismeni prijedlog izmjene ili dopune, a druga strana je dužna očitovati se u roku trideset dana od dana primitka prijedloga.

(2) Izmjene i dopune ovog Ugovora vršit će se po istom postupku po kojem je ugovor zaključen.

(3) Ukoliko uprava društva u toku godine utvrdi da zbog poslovanja Društva nije u mogućnosti isplatiti dodatke na plaću koji su predviđeni ovim ugovorom i u visini u kojem su predviđeni ovim ugovorom sa Sindikatom će sklopiti sporazum kojim će se definirati dodaci na plaću i iznosi koji će biti isplaćeni.

d) Stupanje na snagu i objava Ugovora

Članak 103.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni zastupnici ugovornih strana.

Članak 104.

Ovaj Ugovor bit će objavljen sukladno odredbama Zakona o radu.

Ugovor se sklapa u 3 (tri) jednakih primjeraka, od kojih svaka sporazumna strana zadržava po 1 (jedan) istovjetna primjerka, a (1) jedan se dostavlja nadležnoj službi državne uprave radi evidencije.

Članak 105.

Na pitanja koja nisu regulirana ovom glavom primjenjuje se Zakon o radu i Zakon o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata.

Članak 106.

(1) Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana 01.01.2026. godine.

(2) Stupanjem na snagu ovoga ugovora stavlja se van snage Kolektivni ugovor za 1. MAJ LABIN d.o.o. od 01. 01.2025. godine

ZA SINDIKAT:

Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije,
Sindikalna podružnica „1. maj“ Labin,
sindikalna povjerenica Nataša Licul

ZA POSLODAVCA:

1. MAJ d.o.o.
Direktor: Dorijano Bažon

Licul



Bažon

1. MAJ Labin
d.o.o.
Vinež 81, 52220 LABIN, OIB: 23337321373