

PULAPROMET d.o.o. za javni prijevoz, Pula, Starih Statuta 1a, zastupan po direktoru Igoru Škatar (u daljnjem tekstu: poslodavac),

Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije kojeg po punomoći zastupa Valter Pliško

i

Sindikat prometa i veza Hrvatske kojeg zastupa Mario Kocijančić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

zaključili su 06.06.2019.

KOLEKTIVNI UGOVOR

za radnike PULAPROMET-a

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze ugovornih stranaka, te pravna pravila kojima se uređuju sklapanje i prestanak ugovora o radu, plaće i druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se na poslodavca i sve radnike članove Sindikata koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

Ako se granskim kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivat će se neposredno odredbe granskog kolektivnog ugovora.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora, te odredbe Kolektivnog ugovora postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

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

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i Zakonom.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

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

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i 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,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanje godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja , radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. pravu na obvezno zdravstveno i mirovinsko osiguranje,

Umjesto uglavka iz točke 6-10. stavka 1. ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 6.

Poslodavac može u hitnim ili izvanrednim situacijama kada to zahtijevaju potrebe posla ili organizacija rada, donijeti odluku o privremenom premještanju radnika na druge poslove. U slučaju privremenog premještanja neće se mijenjati ugovor o radu, a radnik ima pravo zadržati ugovorenu plaću odnosno, za vrijeme obavljanja poslova, dobivati plaću temeljem novog posla, ovisno što je povoljnije za radnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest godina života, te zadovoljava posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene zakonom, drugim propisom, ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

Članak 8.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac može 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, te snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

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

Članak 9.

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

3. Probni rad

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam dana. Ako postoji opravdani razlog, poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Članak 11.

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

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

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

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.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

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

- sezonskom poslu
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju obima posla
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 14.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka ili uvjeta utvrđenog tim ugovorom, a može se i redovito otkazati iz zakonom i ovim ugovorom utvrđenih razloga.

III PRIPRAVNICI

Članak 15.

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

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

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

Članak 16.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa sukladno propisima i propisanim uvjetima.

Takav rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije određeno, na osobu iz stavka jedan se primjenjuju i odredbe ovog Kolektivnog ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 17.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to :

- pripravnik visoke stručne spreme do 12 mjeseci
- pripravnik više stručne spremedo 9 mjeseci
- pripravnik srednje stručne spremedo 6 mjeseci

Članak 18.

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

Članak 19.

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

Članovi komisije moraju imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih direktor.

Članak 20.

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

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 21.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Članak 22.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:

- vrijeme efektivnog rada na poslovima određenim rasporedom rada,
- dodatno vrijeme potrebno za pripreme i završne poslove (primopredaja vozila, pregled vozila, popunjavanje putnih naloga, prisustvovanje radnim sastancima i novčanu primopredaju) u prosječnom dnevnom trajanju od 30 minuta za vozače autobusa

- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti u prosječnom dnevnom trajanju od 15 minuta i to samo za one radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti
- radnik koji nije u toku mjeseca ostvario četiri dana odmora, poslodavac je obavezan u slijedećem mjesecu omogućiti korištenje istih ili mu u protivnom isplatiti prekovremeni rad.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

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

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

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

Ukoliko radnik radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, poslodavac će prilagoditi poslove mogućnostima radnika ali tako da ne šteti poslovanju poslodavca.

Članak 24.

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

Članak 25.

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 i druga materijalna prava određena ovim Kolektivnim ugovorom (jubilara nagrada, božićnica, regres sl.) određuju se razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 26.

Radi zaštite zdravlja radnika dodatkom ovom Kolektivnom ugovoru odredit će se trajanje radnog vremena na poslovima za koje se utvrdi da uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje. Takvo radno vrijeme utvrđuje se u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

Članak 27.

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

Članak 28.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi čl. 26. ovog Kolektivnog ugovora ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. Prekovremeni rad

Članak 29.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada zamjene privremeno nenazočnog radnika i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Ako vozaču zamjena ne dođe na vrijeme, dužan je o tome obavijestiti prvog neposrednog rukovoditelja u prometu ili u garaži, te nastaviti s radom ukoliko to nije u suprotnosti s odredbama Zakona o sigurnosti prometa na cestama. U ne mogućnosti osiguranja zamjene vozača, vozilo se prema uputi nadležnog rukovoditelja povlači u garažu najkraćim putem.

Članak 30.

O prekovremenom radu radnika je pisanim nalogom obavezan obavijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed.

O hitnom prekovremenom radu kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nezgode, dovršenja procesa rada, zamjene odsutnog radnika u neprekidnom trajanju i u drugim sličnim slučajevima radnika je obavezan obavijestiti neposredni rukovoditelj odmah po utvrđenoj potrebi bez prethodne najave

Članak 31.

Prekovremeni rad se ne može odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih 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, roditelj djeteta do tri godine starosti, samohrani roditelji s djetetom do šest godina starosti

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova i sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

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

Preraspodjeljeno radno vrijeme iznosi najduže 52 sata tjedno.

O pristanku na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu dužem od 48 ali ne duže od 52 sata tjedno iz prethodnog stavka radnik treba poslodavcu dostaviti pisani pristanak.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Odluka o preraspodjeli radnog vremena se donosi u savjetovanju sa radničkim vijećem.

6. Raspored radnog vremena

Članak 33.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu na šest radnih dana, a rasporedit će se u pet radnih dana na poslovima na kojima je to moguće

Članak 34.

Dnevno radno vrijeme je, u pravilu, smjensko, jednokratno, a može biti i dvokratno.

Članak 35.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada kod kojeg zaposlenici između prvog i drugog djela radnog vremena imaju stanku od 2 sata i 30 minuta.

Članak 36.

Rad u smjenama uvodi se na svim poslovima i segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Članak 37

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, raspored radnog vremena, smjenski rad i njegovo trajanje, utvrđuje se pisanom odlukom direktora, odnosno nadležnog rukovoditelja.

O odluci iz stavka 1 direktor će se savjetovati sa Radničkim vijećem.

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

V ODMORI I DOPUSTI

Članak 38.

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

Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Članak 39.

Na poslovima prometa i drugim poslovima na kojima je narav posla takva da se ne omogućuje prekid radi korištenja stanke, vrijeme korištenja stanke određuje direktor odnosno nadležni rukovoditelj Odlukom o rasporedu radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 40.

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

3. Tjedni odmor

Članak 41.

Nedjelja je dan tjednog odmora. Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju najmanje 24 sata neprekidno.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 37. ovog Kolektivnog ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan jedan dan odmora, kojeg radnik koristi na dan određen rasporedom rada.

4. Godišnji odmor

Članak 42.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 20 radnih dana do najduže 30 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini osim za radnike s beneficiranim stažem koji mogu imati do maksimalno 35 radnih dana.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih radna dana.

Članak 43.

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

Članak 44.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje temeljem složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika te statusa roditelja, sukladno daljnjim odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 45.

Na početnu osnovicu iz čl. 42. ovog Kolektivnog ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora po slijedećim mjerilima:

a) Uvjeti rada

- vozači, automehaničari, autoelektričari, vulkanizer, autolimari, kontrolori, čistačice, perač.....3 dana
- svi ostali radnici.....2 dana

b) Složenost rada - poslova

- poslovi I do V grupe složenosti2 dana
- poslovi VI do X grupe složenosti.....3 dana

c) Duljina radnog staža

- na svakih navršenih 5 godina radnog staža1 dan
- za svakih navršenih 10 godina rada u Društvu po.....1 dan

d) Posebni socijalni uvjeti

- invalidi rada čija je invalidnost nastala kao posljedica povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u Društvu 3 dana
- ostali invalidi rada2 dana
- majke djeteta do 12 godina starosti, za svako dijete po.....1 dan
- roditelji s invalidnim djetetom od 3 do 7 godina starosti ili djetetom zaostalim u razvoju.....2 dana
- samohrani roditelj kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina...1 dan

e) Posebni uvjeti rada gdje se radniku priznaje pravo na staž osiguranja s povećanim trajanjem:

- do 10 godina radnog staža1 dan
- do 20 godina radnog staža.....2 dana
- preko 20 godina radnog staža.....5 dana

Članak 46.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora donosi direktor Društva.

Rješenje se radniku dostavlja najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora na koje ga upućuje poslodavac.

Članak 47.

Raspored - plan godišnjeg odmora utvrđuje direktor Društva polazeći od potrebe organizacije rada te mogućnosti i želja radnika.

Članak 48.

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.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugoga zakonom određenog opravdanog razloga, ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Radnik koji odlazi u mirovinu ostvaruje pravo na puni godišnji odmor.

Članak 49.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 42. i 45. ovoga Kolektivnog ugovora za svaki mjesec dana rada u slučaju:

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

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

Članak 50.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 51.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka odnosno životnog partnerstva 3 radna dana
- rođenje odnosno posvojenja djeteta.....3 radna dana

- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, roditelja i unuka.....4 radna dana
- smrt braće i sestara i roditelja supružnika odnosno životnog partnera.....3 radna dana
- preseljenja (uz predočenje potvrde o prebivalištu).....2 radna dana
- elementarne nepogode.....4 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelja,djece) koji žive izvan mjesta stanovanja radnika ili su radi liječenja teških bolesti stacionirani u medicinskim ustanovama izvan mjesta stanovanja radnika (u drugim gradovima ili županijama) 4 radna dana
- smrt djedova i baka1 radni dan

Članak 52.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na jedan radni dan za svako davanje krvi. Slobodni dan računa se kao da su na radu glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Dobrovoljni davatelji krvi dokazuju se knjižicom dobrovoljnog davanja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Članak 53.

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

Članak 54.

Odluku o korištenju plaćenog dopusta donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, direktor Društva.

Članak 55.

Plaćeni dopust iz članka 51. ovog Kolektivnog ugovora može se koristiti u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl.) , a nastupi jedna od okolnosti iz članka 51. ovog Kolektivnog ugovora nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmora po prestanku drugog osnova zbog kojega je bio odsutan s rada.

Članak 56.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 57.

Radniku se može , na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

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

VI NOĆNI RAD

Članak 58.

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

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

VII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 59.

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

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Poslodavac se obavezuje radnicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite organiziranjem godišnjeg sistematskog pregleda na način koji je propisao Grad Pula – Pola.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 60.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji 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 ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva,
- adresu prebivališta odnosno boravišta

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 61.

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

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

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 62.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 63.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac je dužan najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji a sve u skladu sa Etičkim kodeksom Društva.

Članak 64.

Ako poslodavac nije poduzeo radnje propisane zakonom u cilju sprječavanja uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada zbog uznemiravanja i spolnog uznemiravanja radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

VIII PLAĆE

1. Plaća za izvršeni rad

Članak 65.

Plaću za izvršeni rad čini:

- osnovna plaća
- stalni mjesečni dodatak
- dodaci po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta
- dodatak po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika.

1.1 Osnovna plaća

Članak 66.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se tako da se iznos osnovice pomnoži odgovarajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta na kojem radnik radi.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđeni su u Tarifnom prilogu koji je sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora, a predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na koeficijent 1.

Članak 67.

Osnovica za izračun plaće iznosi 2.675,92 kn.

Stalni mjesečni dodatak iznosi 700,00 kn.

Puni iznos stalnog mjesečnog dodatka iz prethodnog stavka pripada radniku za:

- puno radno vrijeme
- dane plaćenog dopusta
- dane državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom
- dane radi obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada

Stalni mjesečni dodatak iz prethodnog stavka se u slučaju radnikove odsutnosti s rada razmjerno umanjuje za:

- dane odsutnosti s posla zbog bolovanja
- dane odsutnosti s posla zbog godišnjeg odmora
- dane odsutnosti za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
- dane odsutnosti za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran

Članak 68.

Odnos između osnovice najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta određuje se u omjeru 1,00 : 3,00.

Članak 69.

Tarifni prilog ovog Kolektivnog ugovora sadrži popis radnih mjesta sa, za svako radno mjesto određenim ponderom njegove složenosti u odnosu na najjednostavnije poslove, izražen koeficijentom s dvije decimale.

Sva radna mjesta navedena u Tarifnom prilogu razvrstana su u 10 grupa složenosti prema kriteriju istog ili sličnog stupnja složenosti.

1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 70.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 posto.

Pravo na povećanje iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo na efektivni radni staž.

Članak 71.

Osnovna plaća radnika povećava se za:

- dodatak za teže uvjete rada
- prekovremeni rad
- rad noću
- rad na dan tjednog odmora
- rad na dane blagdana i neradnih dana,
- rad u drugoj smjeni ili dvokratni rad
- obvezatnoj pripravnosti kod kuće.

Dodaci se međusobno ne isključuju, osim dodatka za rad na dan tjednog odmora i dodatka na rad za dane blagdana.

Osnovna cijena sata radnog mjesta izračunava se na način da se osnovna plaća radnog mjesta podijeli sa mjesečnim fondom sati.

Članak 72.

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

Članak 73.

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

Članak 74.

Radnik koji radi na dan tjednog odmora odnosno nedjeljom, ostvaruje za svaki sat rada s tog osnova pravo na dodatak u visini 35 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 75.

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 uvećanu za 50 posto.

Članak 76.

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

Članak 77.

Radnik koji radi dvokratno ostvaruje za svaki sat rada u dvokratnom radu pravo na dodatak u visini 25 posto osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 78.

Radnik za vrijeme upravljanja autobusom ima s osnova posebno nepovoljnih uvjeta rada za sate odrađene u tim uvjetima, pravo na 10 posto povećanja osnovne cijene sata tog radnog mjesta.

Članak 79.

Za vrijeme obvezne pripravnosti kod kuće, radniku pripada 20 posto osnovne cijene sata njegovog radnog mjesta.

Radnici koji rade u Mehaničkoj radionici (mehaničar, limar-lakirer, električar), ostvaruju s osnova težih uvjeta rada za sate odrađene u tim uvjetima pravo na 10 posto povećanja osnovne cijene sata tog radnog mjesta.

Radnici za terenske intervencije ostvaruju, za sate odrađene u tim uvjetima pravo na 15 posto povećanja osnovne cijene sata tog radnog mjesta.

Članak 80.

Obračun plaće se vrši na temelju fonda radnih sati, utvrđenog odlukom poslodavca.

1.3 Dio plaće ostvaren s obzirom na postignute radne rezultate

Članak 81.

Po osnovi opsega i kvalitete poslova koje obavlja, radnik ostvaruje pravo na dodatak na plaću.

Kriterije za isplatu dodatka iz prethodnog stavka utvrdit će direktor Društva uz suglasnost Sindikata.

Članak 82.

Visina sredstava za isplatu dodatka iz prethodnog članka ovog Kolektivnog ugovora ograničava se na najviše 10 posto od mase sredstava za plaće.

Visina dodatka koji se može isplatiti pojedinom zaposleniku ograničava se na najviše +30 posto osnovne plaće.

Vozači pored dodatka iz prethodnog članka, imaju pravo i na dodatak na plaću u iznosu od 5 posto od vrijednosti isključivo pojedinačne prodane karte, za svaku kartu prodanu u autobusu, na redovitom linijskom prijevozu.

Ograničenje visine dodatka na plaću iz stavka 2 ne odnosi se na dodatak ostvaren s osnove prodaje autobusnih karata, a niti se ovako ostvareni postotak stimulacije uzima u obzir prilikom određivanja broja dana godišnjeg odmora s osnove doprinosa na radu.

2. Naknada plaće

Članak 83.

Za razdoblje kada radnik ne radi iz razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Kolektivnim ugovorom, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku
- radi obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada te
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran

Kao osnovica za obračun naknade plaće za alineje 1, 4 i 6 iz prethodnog stavka, uzima se prosječna plaća koja je radniku isplaćena u protekla tri mjeseca.

Kao osnovica za obračun naknade plaće za alineje 2, 3 i 5 iz prethodnog stavka, uzima se osnovna plaća radnika uvećana za stalni mjesečni dodatak.

Članak 85.

Radniku u slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada naknada plaće u visini 80 posto od prosječnog iznosa plaće koja mu je isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije nego što je počeo s bolovanjem.

U slučajevima bolovanja zbog profesionalne bolesti i povrede na radu, radniku pripada naknada u 100 posto iznosu plaće.

Članak 86.

Radnici imaju pravo na naknadu u visini 1/3 osnovne plaće, u slučaju pritvora, a razmjerno vremenu provedenom u pritvoru.

Članak 87.

Naknada plaće se isplaćuje zajedno s plaćom.

Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora ne isplaćuje se unaprijed.

3. Isplata plaće

Članak 88.

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

Članak 89.

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

Poslodavac je dužan kod isplate plaće uručiti radniku obračun plaće.

4. Drugi novčani i nenovčani primici zaposlenika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 90.

Radnik koji živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za prvu zonu, razmjerno broju dana provedenih na poslu.

Radnik koji ne živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog prigradskog prijevoza ovisno o udaljenosti a najviše do 4. zone, razmjerno broju dana provedenih na poslu.

4.2 Dnevnice za službeni put

Članak 91.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvo, ima pravo na dnevnice, 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 Korištenje osobnog automobila

Članak 92.

Direktor Društva će po potrebi odobriti korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuje se prema prijedenoj kilometru u neoporezivom iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak.

4.4. Terenski dodatak

Članak 93.

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

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

Članak 94.

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

Članak 95.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4.5 Jubilarne nagrade

Članak 96.

Radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za ukupni neprekidni radni staž navršen kod poslodavca odnosno njegovog pravnog prednika, a isplatit će se u slijedećem mjesecu za mjesec kad je radnik stekao uvjete.

Jubilarna nagrada se isplaćuje u neto iznosu za navršene godine staža kod poslodavca :

- 10 godina staža	2.000,00 kn
- 15 godina staža	3.000,00 kn
- 20 godina staža	4.000,00 kn
- 25 godina staža	5.000,00 kn
- 30 godina staža	6.000,00 kn
- 35 godina staža	7.000,00 kn
- 40 godina staža	8.000,00 kn
- 45 godina staža	9.000,00 kn

4.6 Solidarna potpora

Članak 97.

Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troškova, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

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

Članom uže obitelji zaposlenika smatraju se bračni drug, životni partner, djeca, roditelji, usvojenik, pastorčad, očuh i maćeha ako žive u zajedničkom domaćinstvu.

U slučaju bolovanja radnika u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, poslodavac, jednom godišnje, isplaćuje potporu iz stavka 1. ovog članka bez posebnog zahtjeva radnika.

4.7 Ostale potpore

Članak 98.

Poslodavac osigurava dar djetetu do 15 godina starosti u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak u kalendarskoj godini.

Članak 99.

Poslodavac mjesečno isplaćuje radniku 100,00 kuna u dijelu neoporezivog iznosa sukladno Zakonu ukoliko radnik u tom mjesecu nije bio na bolovanju.

Članak 100.

Radniku jednom godišnje pripada pravo na jednokratni dodatak na plaću u neto iznosu 2.000,00 kuna.

Jednokratni dodatak na plaću iz prethodnog stavka, isplaćuje se uz naknadu plaće koja se radniku isplaćuje nakon korištenja prvog dijela godišnjeg odmora.

Članak 101.

Radniku će se u mjesecu prosincu osigurati jednokratni dodatak na plaću.

Ukupan iznos jednokratnog dodatka na plaću u prosincu zajedno sa jednokratnim dodatkom u neto iznosu isplaćenog za regres ne može prelaziti ukupan iznos koji Grad Pula isplaćuje zaposlenim djelatnicima u gradskoj upravi za regres i jednokratni dodatak na plaću u prosincu.

Članak 102.

Kad radnik odlazi u mirovinu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu u visini od 3 prosječno isplaćenih neto plaća po radniku Poslodavca u prethodnom tromjesečju, odnosno u visini od 3 neto plaće radnika isplaćenih u zadnjem tromjesečju ako je to za njega povoljnije.

Članak 103.

Učenicima strukovne srednje škole na praktičnoj nastavi, kao i učenicima s kojima poslodavac ima sklopljeni ugovor o međusobnim pravima i obvezama, pripada nagrada za vrijeme praktičnog rada. Temelj za utvrđivanje visine nagrade je godina školovanja i iznosi:

- I godina školovanja.....320,00 kuna
- II godina školovanja.....340,00 kuna
- III godina školovanja.....360,00 kuna
- IV godina školovanja.....380,00 kuna

Visina nagrade iz prethodnog stavka utvrđuje se mjesečno a obračunava se i isplaćuje učenicima, ovisno o broju sati provedenih na praktičnom radu.

Članak 104.

Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja uz osigurano pokriće 00-24 sata.

IX ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Pravo na zadržavanje plaće

Članak 105.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih bolesti, poslodavac je dužan, u skladu se zakonom, a u okviru svojih mogućnosti, nastojati osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika.

Članak 106.

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

Članak 107.

Radnik kojem do prestanka ugovora o radu zbog ostvarenja uvjeta iz točke 4 članka 112 Zakona o radu (NN 93/2014) nedostaje pet godina života, zadržava, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi, do prestanka rada kod poslodavca, najmanju plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti.

Plaća radnika iz stavka 1. ovog članka uvećava se u razmjeru s rastom postojećih plaća kod poslodavca.

2. Privremena nesposobnost za rad

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

Članak 108.

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

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

2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 109.

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

2.3. Obveza obavještanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 110.

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

Potvrdu iz stavka 1. ovog članka dužan je radniku izdati ovlašten liječnik. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućio.

3. Trajno smanjena radna sposobnost

3.1. Pravo zaposlenja na druge poslove

Članak 111.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

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

U slučaju spora između radnika i poslodavca koji su poslovi odgovarajući poslovi, ocjenu o istima je nadležan donijeti liječnik specijalista medicine rada.

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

Članak 112.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazati radniku osobi s invaliditetom, samo u prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

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

4. Otpremnine u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 113.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, ili 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 dvostruku otpremninu.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA

Članak 114.

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. Naknada 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 115.

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

XII NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 116.

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

Članak 117.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

Članak 118.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 119.

Za slučaj kada je poslodavcu stvarno nastala šteta, a visina štete se ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezinog iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kuna, ako je šteta prouzrokovana:

- dolaskom na rad u alkoholiziranom stanju odnosno konzumiranju alkohola ili drugih opojnih sredstava u radno vrijeme,
- upravljanjem ili davanjem na upravljanje vozila onim radnicima koji nisu ovlašteni za to ili ne posjeduju odgovarajuću vozačku dozvolu,
- iznošenjem i prenošenjem neistinitih podataka o radu i poslovanju poslodavca,
- nesavjesnim i neredovitim obavljanjem ulaznih, međufaznih i završnih kontrola te kontrola preuzimanja vozila, kontrola sigurnosno-zaštitnih mjera pri radu i dijagnostičko kontrolnih pregleda,

- nesavjesnim i nestručnim obavljanjem tekućih održavanja i popravaka, popravaka i zamjena agregata i sklopova i izvanrednih i investicijskih popravaka,
- neizvršavanje pravomoćne sudske odluke iz radnog odnosa,
- sudarom vozila kada je na vozilima nastala znatna materijalna šteta.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 300,00 kuna, ako je šteta prouzrokovana:

- neizvršavanjem, odnosno pogrešno i nepotpuno obavljenom kontrolom kad je zaposlenik obavezan to učiniti,
- odbijanjem izvršenja poslova, odnosno radnih naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
- nepodvrgavanjem obveznom liječničkom pregledu u cilju utvrđivanja psihofizičkih sposobnosti radnika za rad na poslovima na kojima je to uvjetovano propisom,
- obmanjivanjem liječnika u cilju bolovanja,
- izazivanjem tučnjave i nereda u radno vrijeme,
- neopravdanom nepristupanju tečaju ili ispitu iz zaštite na radu,
- neopravdanim uzastopnim izostankom s posla najmanje tri radna dana,
- odbijanjem podvrgavanja alkotestu po nalogu ovlaštene osobe.

Članak 120.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom u čl. 119. ovog Kolektivnog ugovora mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 121.

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

Članak 122.

Radnik se može djelomice ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovinskog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovelo u oskudicu.

Odredba stavka 1 ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 123.

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

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

3. Odgovornost poslodavca za naknadu štete

Članak 124.

Potraživanje naknade uzrokovane štetom zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 125.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim dijelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 126.

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

XIII POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 127.

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

1. poslove i radne zadatke, obavljati osobno, savjesno, i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima.
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,
4. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku koristiti sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora i odlukama poslodavca,
5. raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca,
6. ne napuštati rad bez odobrenja nadležnog rukovoditelja,
7. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog rukovoditelja, a najkasnije u roku tri dana,
8. pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu,
9. ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
10. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
11. ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja,
12. čuvati poslovnu tajnu,

13. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,

14. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

2. Povrede radnih obveza

Članak 128.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz čl .127. ovog Kolektivnog ugovora i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa poslodavca.

Kršenje radnih obveza predstavlja otkazni razlog ugovora o radu, a poglavito u slučajevima:

- nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenje radne discipline,
- ako radnik neprimjerno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu,
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
- ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
- ako opetovano remeti rad i mir na radnom mjestu,
- ako dolazi na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu,
- krade, vrši prijevare,
- otkriva tajnu o poslovanju poslodavca,
- obavlja konkurentsku djelatnost,
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini društva,
- ako ne izvijesti poslodavca o okolnostima iz čl. 9. ovog Kolektivnog ugovora,
- ako je prigodom zaključivanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo poslodavca u zabludu i slično.

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 129.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore za nastavak rada.
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad, priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 130.

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

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

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

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 131.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 132.

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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 133.

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.

Članak 134.

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

Članak 135.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanja, poslodavac je dužan radnika pisano upoznati na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

3.2. Redoviti otkaz zaposlenika

Članak 136.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 137.

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

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

- ako je radniku prema odredbama Zakona, odnosno prema pravomoćnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno obavljati poslove utvrđene ugovorom o radu, a poslodavac mu ne može omogućiti obavljanje drugih poslova,
- ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera,
- protek roka na koji je izdana radna dozvola, odnosno oduzimanje radne dozvole.

Članak 138.

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

Članak 139.

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

3.4 Redoviti otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 140.

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

3.5 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 141.

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

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 drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određene Zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 142.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok za poslodavca je:

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

Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je tjedan dana.

Članak 143.

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

Članak 144.

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

5. Otpremnina

Članak 145.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanja radnika.

Članak 146.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod poslodavca i isplaćuje se najkasnije zadnjeg dana rada.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 147.

Odredbe ovog Kolektivnog 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 takve izmjene ugovora.

XV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 148.

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 tog prava.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

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

Ovaj se rok ne odnosi na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 149.

Sve odluke u svezi s ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Društva, uz savjetovanje ili suglasnost s Radničkim vijećem, temeljem odredbi Zakona o radu.

Članak 150.

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

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte na adresu koju je prijavio Kadrovskoj službi. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Društva. U tom slučaju odluka, i drugi akt u svezi s ostvarenjem prava i obveza radnika će se smatrati dostavljenim, po proteku pet (5) radnih dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči.

Članak 151.

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

Članak 152.

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

XVI SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 153.

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 154.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem 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 20 posto radnika kod poslodavca.

Članak 155.

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

Članak 156.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima pravo i obveze sukladno odredbama Zakona kojima se utvrđuje rad Radničkog vijeća kako slijedi:

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

XVII DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 157.

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

Članak 158.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja propisanih Zakonom, međunarodnim konvencijama i Statutom sindikata.

Poslodavac se na nikakav način neće miješati u rad sindikata.

Pod povredom prava na organiziranje u smislu stavka 1. ovog članka smatra se pogodovanje od strane poslodavca jednom sindikatu ili vršenja pritiska na radnike da se učlane u određeni sindikat ili isčlane iz sindikata.

Članak 159.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

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

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

Članak 160.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu sa Zakonom, Statutom Sindikata i odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Sindikati mogu izabrati, odnosno imenovati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku, omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz prethodnog stavka te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje i realizaciju svih odredba ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 161.

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

Članak 162.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo na ukupan sindikalni rad u toku radnog vremena od po 2. sata po članu sindikata godišnje.

Za vrijeme sindikalnog rada članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

Članak 163.

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti članu sindikalne udruge više razine.

Poslodavac je dužan, na traženje Sindikata, članovima izvršnog tijela Sindikata, omogućiti sudjelovanje na sindikalnim susretima, savjetovanjima, obrazovanju i usavršavanju za potreba djelovanja sindikata i radničkog vijeća i sl. do 5 dana po članu izvršnog tijela Sindikata godišnje. Odsustvo će biti plaćeno kao da član izvršnog tijela Sindikata radi.

Odsustvovanje s rada uz naknadu plaće iz stavka 1 i 2 ovog članka i pravo na ukupni rad u toku radnog vremena iz članka 162 međusobno se ne isključuju.

Članak 164.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanka,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- svaki mjesec po obračunu plaće dostaviti Sindikatu na službeni mail popis radnika kojima je uskraćena sindikalna članarina za taj sindikat i iznos iste
- obustavu sindikalnih kredita,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska.

Članak 165.

Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati, odnosno izmijeniti, ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika, te ga staviti u drugi nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike i to za vrijeme obnašanja dužnosti i jednu godinu po njenom isteku.

Članak 166.

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

Članak 167.

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

Članak 168.

Ozljeda sindikalnog predstavnika (ukoliko je zaposlen kod poslodavca), odnosno povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti, te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

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

XVIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 169.

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

Članak 170.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Članak 171.

Za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora ugovorne strane se obvezuju na socijalni mir.

Nepridržavanje odredaba ovog Kolektivnog ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 172.

Tumačenje odredba ovog Kolektivnog ugovora daje Zajednička komisija u koju svaka ugovorna strana daje dva člana.

Potpisnici kolektivnog ugovora će, u roku 30 dana od dana potpisa, imenovati svoje predstavnike u Zajedničku komisiju.

Komisija će se sastati na zahtjev za tumačenje Kolektivnog ugovora od strane potpisnika, odnosno radnika Društva, u roku 15 dana od zahtjeva te sačiniti zabilješku sa sastanka i o zaključcima obavijestiti potpisnike ovog Kolektivnog ugovora te podnositelja zahtjeva za tumačenje.

Članak 173.

Ako je određeni uglavak individualnog ugovora o radu nepovoljniji od odredbe ovog Kolektivnog ugovora, izravno će se umjesto uglavka primjenjivati odredbe Kolektivnog ugovora.

Članak 174.

Ukoliko dođe do promjene u politici plaće od strane Vlade Republike Hrvatske za vrijeme primjene ovog Kolektivnog ugovora plaće radnika će se automatski uskladiti s tim promjenama.

Svaka strana može tijekom kalendarske godine zatražiti pregovore o korekciji plaća, a pogotovo u slučaju povećanja indeksa potrošačkih cijena iznad 3% prema podacima Državnog zavoda za statistiku. Druga strana je obavezna prihvatiti zatražene pregovore.

Ugovorne strane su suglasne svake godine prije donošenja proračuna Grada Pule pregovarati o mogućnosti povećanja materijalnih prava radnika.

Članak 175.

Ovaj Kolektivni ugovor može se otkazati u slučaju neuspješnih pregovora o njegovim izmjenama i dopunama odnosno sklapanju novog Kolektivnog ugovora.

Otkazni rok iznosi 30 dana.

Članak 176.

Kolektivni ugovor sačinjen je u pet (5) istovjetna primjerka, stupa na snagu danom potpisa a primjenjuje se od 01. svibnja 2019. godine.

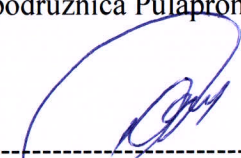
ZA POSLODAVCA

Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije
sindikalna podružnica Pulapromet


PULAPROMET d.o.o.
za prijevoz putnika

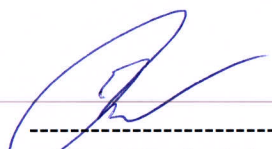
Direktor Društva
Igor Škatar




sindikalni povjerenik
Valter Pliško

Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije

Sindikat prometa i veza Hrvatske
sindikalna podružnica Pulapromet


voditelj Ureda Pula
Rajko Kutlača




sindikalni povjerenik
Maro Kocijančić



Sindikat prometa i veza Hrvatske


predsjednik
Stjepan Lisić



TARIFNI PRILOG

Kolektivnom ugovoru za radnike PULAPROMET-a

Red. broj	NAZIV POSLOVA (radnih mjesta)	Koeficij. složenosti	Grupa složenosti
1.	Čistač	1,20	I
2.	Kontrolor	1,70	III
3.	Točilac goriva - perlač	1,90	IV
4.	Skladištar	1,90	IV
5.	Referent prodaje karata	1,90	V
6.	Knjigovođa	1,90	V
7.	Automehaničar	1,90	VI
8.	Autoelektričar	1,90	VI
9.	Autolimar - lakirer	1,90	VI
10.	Pogonski serviser	1,80	VI
11.	Prometnik	1,90	VI
12.	Vozač autobusa	1,90	VI
13.	Dežurni vozač	1,90	VI
14.	Poslovna tajnica	2,10	VII
15.	Poslovođa održavanja	2,10	VII
16.	Glavni prometnik	2,25	VII
17.	Samostalni komercijalist	2,10	VIII
18.	Referent marketinga	2,10	VIII
19.	Referent kontrole prihoda	2,10	VIII
20.	Glavni knjigovođa	2,50	IX
21.	Voditelj kontrole	2,50	IX
22.	Poslovođa prijevoznog sustava	2,50	IX
23.	Tehnolog naplatnog sustava	3,00	IX
24.	Voditelj zaštite na radu	-	IX
25.	Rukovoditelj prometa i tehnike	-	X
26.	Voditelj investicija i financija	-	X
27.	Voditelj sustava kvalitete prijevoza	-	X