

# TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR

## ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA

### Pročišćeni tekst

(Kolektivni ugovor<sup>1</sup> NN br. 3/02, Dodatak I<sup>2</sup> NN br. 33/03 i Dodatak II<sup>3</sup> NN br. 183/03)

Napomena: U Pročišćenom tekstu posebno su (**bold/italic**) istaknute odredbe koje su izmijenjene i dopunjene Dodatkom I Temeljnog kolektivnom ugovoru dok je Dodatak II stavljen na kraj teksta.

### OPĆE ODREDBE

#### PRIMJENA UGOVORA

##### *Članak 1.*

Ovim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama na koje se primjenjuje Zakon o plaćama službenika u javnim službama (u daljnjem tekstu: zaposlenici).

#### VREMENSKO VAŽENJE

##### *Članak 2.*

1. Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. siječnja 2002. godine.
2. Ovaj ugovor zaključuje se na vrijeme od 5 godina.

#### TEMELJNA NAČELA

##### *Članak 3.*

Potpisnici su se suglasili da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:

- međusobne suradnje u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja;
- promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- poticanja zaključivanja kolektivnih ugovora pojedinih javnih službi;
- mirnog rješavanja sporova.

---

<sup>1</sup> Zaključen 13.12.2001.

<sup>2</sup> Zaključen 19.12.2002.

<sup>3</sup> Zaključen 17.10.2003.

## PRIMJENA UGOVORA U DOBROJ VJERI I PROMJENA OKOLNOSTI

### *Članak 4.*

1. Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj ugovor u dobroj vjeri.

2. Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključenja ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

## MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

### MIRENJE

### *Članak 5.*

1. Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.

2. Mirenje provodi mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Vlada RH, jednoga sindikati zajednički, a trećeg sporazumno obje strane.

3. Ako se oko trećeg člana strane ne mogu usuglasiti, zatražit će da ga imenuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

### ROKOVI MIRENJA

### *Članak 6.*

1. Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svog člana mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko izbora trećeg člana.

2. Ako se strane ne dogovore oko izbora trećeg člana, zatražit će od Gospodarsko-socijalnog vijeća da ga imenuje u roku od 24 sata od primitka zahtjeva.

3. Ako se ugovorne strane drugačije ne dogovore, mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri dana od dana imenovanja svih članova.

### PRIHVAT I UČINCI MIRENJA

### *Članak 7.*

1. Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnoga dana nakon primitka prijedloga.

2. Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.

3. Prijedlog kojega prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

## ARBITRAŽA

### *Članak 8.*

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

## OBVEZNA ARBITRAŽA

### *Članak 9.*

1. Ako u nekoj javnoj službi štrajk zakonom bude zabranjen, u slučaju kolektivnog spora, spor će se povjeriti arbitraži.

2. Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka određuju se primjenom čl. 5. i 6. ovoga ugovora.

## TROŠKOVI

### *Članak 10.*

Troškove mirenja snose sindikati i poslodavci ravnopravno.

## ŠTRAJK

### SUZDRŽAVANJE OD ŠTRAJKA I UVJETI ZA DOPUŠTENJE ŠTRAJKA

### *Članak 11.*

1. Za vrijeme važenja ovog ugovora sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.

2. Suzdržavanje od štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.

3. Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovoga ugovora.

## DONOŠENJE ODLUKE O ŠTRAJKU

### *Članak 12.*

1. Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.

2. Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.

3. Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena ovim ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

## ZABRANA OMETANJA ŠTRAJKA

### *Članak 13.*

Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

## RUKOVOĐENJE ŠTRAJKOM

### *Članak 14.*

1. Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.
2. U ustanovama koje su uključene u štrajk, mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osobu koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
3. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu se odrediti da rade za vrijeme štrajka.

## OBVEZE I OVLAŠTI ŠTRAJKAŠKOG ODBORA

### *Članak 15.*

1. Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.
2. Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

## POSLOVI KOJI SE NE SMIJU PREKIDATI

### *Članak 16.*

1. Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
2. Poslovi potrebni za opsluživanje onih zaposlenika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.
3. Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj zaposlenika a da se poslovi učinkovito izvrše.
4. Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj zaposlenika koji moraju raditi u vrijeme štrajka.
5. Postupak i način izrade pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka utvrdit će se kolektivnim ugovorima službi.

### ***Članak 17.***

Ako se o pravilima poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža čiji sastav se utvrđuje primjenom odgovarajućih odredbi članka 5. i 6. ovoga Ugovora.

### ***Članak 18.***

1. U slučaju da poslodavac ne dostavi prijedlog iz stavka 1. članka 16. do najave štrajka, a sindikati ocijene da poslovi koji se ne smiju prekidati ipak postoje, mogu samostalno izraditi pravila o tim poslovima.

2. O pravilima iz prethodnog stavka ovoga članka, sindikati će obavijestiti poslodavca najkasnije dan prije početka štrajka.

## **PRAVA SUDIONIKA ŠTRAJKA**

### ***Članak 19.***

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljani u nepovoljniji položaj.

## **TUMAČENJE UGOVORA**

### **OSNIVANJA I OVLAŠTI KOMISIJE ZA TUMAČENJE**

### ***Članak 20.***

1. Ugovorne strane osnivaju zajedničku komisiju za tumačenje ovoga ugovora u koju svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike.

2. Komisija za tumačenje ovoga ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovoga ugovora,
- prati izvršavanje ovoga ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovor,
- obavlja druge poslove određene ovim ugovorom.

## NAČIN RADA KOMISIJE

### **Članak 21.**

1. Komisija donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
2. Ako se komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga ugovora, povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.
3. Pri izboru neutralnog stručnjaka i određivanju rokova u kom se treba donijeti odluka, odgovarajuće će se primijeniti odredbe iz članka 6. stavka 2. i 3. ugovora.
4. Neutralni stručnjak ima pravo na odgovarajuću naknadu koju zajednički snose obje strane.
5. Tumačenje neutralnog stručnjaka komisija je dužna prihvatiti kao svoje tumačenje.
6. Tumačenja komisije imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora i dostavljaju se podnositelju te svim poslodavcima na koje se odnose.

## ROKOVI ZA TUMAČENJE

### **Članak 22.**

1. Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavaca, komisija za tumačenje dužna je dati tumačenje ovoga ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.
2. Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

## IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

### IZMJENE I DOPUNE UGOVORA

### **Članak 23.**

1. Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora.
2. U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga ugovora podnosi Pregovarački odbor.
3. Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
4. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga ugovora o postupku mirenja.

## OTKAZ UGOVORA

### *Članak 24.*

1. Ovaj ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca.
2. Ovaj ugovor mogu otkazati obje strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.
3. Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

## RADNI ODNOSI

### ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### PROBNI RAD

### *Članak 25.*

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad može trajati najviše:
  - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
  - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema;
  - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema;
  - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.
3. Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

### *Članak 26.*

1. Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
2. Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

#### PRIPRAVNICI

### *Članak 27.*

1. Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.
2. Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

## PRIPRAVNIČKI STAŽ

### *Članak 28.*

1. Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:
  - 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
  - 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
  - 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
2. Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

## UVJETI ZA OBAVLJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

### *Članak 29.*

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

## STRUČNI ISPIT

### *Članak 30.*

1. Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
2. Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
3. Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
  - pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
  - sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste;
  - deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

## PONAVLJANJE ISPITA I PRESTANAK UGOVORA O RADU PRIPRAVNIKA

### *Članak 31.*

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.



## RADNO VRIJEME

### RADNI TJEDAN

#### *Članak 32.*

1. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
2. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
3. Za posebne poslove kolektivnim ugovorima službi može se odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.

### SKRAĆENO RADNO VRIJEME

#### *Članak 33.*

1. Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost zaposlenika.
2. Popis poslova i opseg skraćivanja radnog vremena odredit će se kolektivnim ugovorima službi.

### ODMORI I DOPUSTI

#### STANKA

#### *Članak 34.*

1. Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.
2. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
3. Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

### ODMOR IZMEĐU DVA RADNA DANA I NAJDUŽE NEPREKIDNO TRAJANJE RADA

#### *Članak 35.*

1. Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
2. Zaposlenik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne, veterinarske i slične intervencije.

## TJEDNI ODMOR

### *Članak 36.*

1. Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
2. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
3. Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
4. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.
5. Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

## GODIŠNJI ODMOR

### *Članak 37.*

1. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorima djelatnosti.
2. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 25 radnih dana.
3. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
4. Zaposleniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.
5. Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana.
6. Poslovi iz prethodnog stavka, te trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima, utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

## DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

### *Članak 38.*

1. Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.
2. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

## GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOG GODIŠNJEG ODMORA

### *Članak 39.*

1. Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, u dogovoru s poslodavcem.
2. Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

## RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

### *Članak 40.*

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikatom.

## ODLUKA O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

### *Članak 41.*

1. Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.
2. Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
3. Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
4. Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
5. Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
6. Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj ovim ugovorom.
7. Drugi troškovi su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## IZUZETAK OD PRAVA NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

### *Članak 42.*

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

## PLAĆENI DOPUST

### *Članak 43.*

1. Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka – 5 radnih dana
- rođenja djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 5 radnih dana.

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

## NEPLAĆENI DOPUST

### *Članak 44.*

1. Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

2. Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

## NAKNADA ŠTETE

### UVJETI I NAČINI SMANJIVANJA I OSLOBAĐANJA OD NAKNADE ŠTETE

### *Članak 45.*

1. Naknade štete iz članka 98. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štete ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove, ili
  - ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
  - ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
  - ako se radi o manjoj šteti.
2. Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## PRESTANAK UGOVORA O RADU

### OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

#### *Članak 46.*

1. Kad otkazuje zaposlenik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.
2. Svakome zaposleniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.
3. Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga članka, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 60% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.
4. Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.
5. Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

### STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA

#### *Članak 47.*

***Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.***

---

**Napomena: izmijenjeni članak 47. ranije je glasio:**

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti staž na poslovima iste struke u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

## OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA I IZVANREDNI OTKAZ

### Članak 48.

1. Poslodavac može redovito otkazati zaposleniku ako utvrdi da je zaposlenik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu;
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje;
- zlouporabe korištenja bolovanja.

2. Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 107. Zakona o radu.

### PLAĆA

### PLAĆA

### Članak 49.

1. Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

2. Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

3. Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

4. Strane Ugovora su suglasne da pregovori o osnovici za plaće počnu prije donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

### Članak 50.

1. Osnovica za plaću za 2002. godinu iznosi 4.232,43 kune.

2. Vlada RH i sindikati javnih službi razmotrit će mogućnost o povećanju osnovice u lipnju 2002. godine, sukladno stanju u državnim financijama.

## ISPLATA PLAĆE

### *Članak 51.*

1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjeseci, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
2. Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
3. Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

## ODSUTNOST TAJNOSTI PLAĆA

### *Članak 52.*

1. U javnim službama nema tajnosti plaća.
2. Javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika (sindikalnog vijećnika) u obračun plaća, ako to zahtijeva zaposlenik.

## UVEĆANJE PLAĆE

### *Članak 53.*

#### *1. Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se:*

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%
- za rad u turnusu 5%.

*2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti te ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:*

- ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i
- ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen.

*3. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.*

*4. Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.*

*5. Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.*

*6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.*

*7. Rad u turnusu ima obilježja rada u smjenama utvrđen stavcima 3., 4. i 5. ovoga članka, a naknada se isplaćuje zaposleniku koji ima ugovor o radu na puno radno vrijeme za odrađene sate*

*rada u drugoj smjeni.*

*8. Noćni rad je u pravilu rad zaposlenika u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana.*

*9. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.*

*10. Dodaci iz stavka 1. i 2. ovoga članka međusobno se ne isključuju.*

*11. Pitanje uvećanja plaće za dvokratni rad riješit će se kolektivnim ugovorom za svaku javnu službu.*

*12. Poslovi koji se smatraju radom u turnusu utvrđuju se kolektivnim ugovorom za pojedinu javnu službu.*

---

**Napomena: izmijenjeni članak 53. ranije je glasio:**

1. Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za smjenski rad 10%

2. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

3. Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

4. Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

5. Naknada za rad u smjenama iz stavka 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

6. Noćni rad je u pravilu rad zaposlenika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

7. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

8. Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

9. Pitanje uvećanja plaće za dvokratni rad riješit će se kolektivnim ugovorom za svaku javnu službu.

## PLAĆA ZA RAD U POSEBNIM UVJETIMA

### *Članak 54.*

1. Zaposleniku u javnim službama koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada pripada pravo na posebni dodatak na plaću.

2. Radna mjesta s posebnim uvjetima rada i pripadajuću visinu posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrdit će se kolektivnim ugovorom službi.

## ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

### *Članak 55.*

*U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti*



***utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:***

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalnog oboljenja ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

2. Zaposlenike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti u rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

---

**Napomena: izmijenjeni stavak 1. članka 55. ranije je glasio:**

1. U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog:

## DODACI ZA USPJEŠNOST NA RADU

### ***Članak 56.***

Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

## OSTALA MATERIJALNA PRAVA

### SLUČAJEVI KADA ZAPOSLENICIMA PRIPADA PRAVO NA NAKNADU PLAĆE

#### ***Članak 57.***

Zaposlenik u javnim službama ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

## NAKNADA ZA VRIJEME BOLOVANJA

### ***Članak 58.***

1. Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

2. Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

## REGRES

### **Članak 59.**

1. Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

2. O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

3. Ukoliko se strane dogovore o visini regresa, isplata će se izvršiti u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

## OTPREMNINA PRI ODLASKU U MIROVINU

### **Članak 60.**

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

## POMOĆ

### **Članak 61.**

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

– smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe odnosno rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba

– smrti zaposlenika – 2 proračunske osnovice

– smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

### **Članak 62.**

***Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:***

– ***bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;***

– ***nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djece ili supružnika zaposlenika – u visini jedne proračunske osnovice;***

– ***kupnje medicinskih pomagala i prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika u visini stvarnih troškova, a najviše do jedne proračunske osnovice godišnje.***

---

**Napomena: izmijenjeni članak 62. ranije je glasio:**

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

– bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice

- prilikom nastanka teške invalidnosti djece i supružnika zaposlenika – u visini 1 proračunske osnovice
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice.

## DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

### *Članak 63.*

1. Kad je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
2. Visina dnevnice uređuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

## TERENSKI DODATAK

### *Članak 64.*

1. Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
2. Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
3. Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.
4. Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.
5. Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

### *Članak 65.*

1. Ako u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu zaposlenik bude premješten na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.
2. Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini kako je to utvrđeno za državna tijela.

## NAKNADA ZA TROŠAK PRIJEVOZA

### *Članak 66.*

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.*
- (2) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.*

(3) U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/12 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

(4) Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje već samo mjesečne karte, zaposlenik koji stanuje više od 1 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

(5) Zaposlenik koji stanuje na udaljenosti manjoj od 1 km od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u visini 1/12 cijene godišnje karte najbližeg mjesta u kojem postoji mogućnost kupnje godišnje karte, iznos 1/12 cijene utvrđuje se pregovorima za svaku proračunsku godinu, a za 2003. godinu iznosi 158,00 kn.

(6) Zaposlenik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbama stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

(7) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

(8) U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva.

(9) U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), zaposlenik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. i 5. ovoga članka.

(10) Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(11) Troškovi mjesnog prijevoza zaposlenika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.

(12) Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika, uvažavajući racionalnost troškova.

(13) Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

(14) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

(15) Iznimno od 1. do 15. stavka ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

---

**Napomena: izmijenjeni članak 66. ranije je glasio:**

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini troškova godišnje karte.

2. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

3. U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom utvrđuje se posebnom odlukom ministarstva nadležnog za pojedinu javnu službu.

4. Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

5. Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.

6. Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz, uvažavajući racionalnost troškova.

7. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

## NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

### *Članak 67.*

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina (euro-super) po prijađenom kilometru.

## JUBILARNA NAGRADA

### *Članak 68.*

1. Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim čl. 47. ovoga Ugovora ukoliko navrši:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz st. 2. ovoga članka
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz st. 2. ovoga članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz st. 2. ovoga članka
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz st. 2. ovoga članka
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz st. 2. ovoga članka
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz st. 2. ovoga članka
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz st. 2. ovoga članka
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz st. 2. ovoga članka.

2. Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi najmanje 1750,00 kn neto.

3. O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

4. Osnovica za jubilarnu nagradu u 2002. godini iznosi 1750,00 kn.

5. Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

### *Članak 69.*

1. Djetetu zaposlenika mlađem od 15 godina pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole.

2. O visini dara za djecu Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

3. Stvarni iznos dara za djecu utvrditi će se najkasnije do 1. studenog.

4. Sredstva iz st. 1. ovoga članka isplaćuju se zaposleniku – roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak ili zaposleniku – roditelju koji ne podliježe oporezivanju prema propisima o porezu na dohodak, a dijete je preko njega zdravstveno osigurano.

## BOŽIČNICA

### *Članak 70.*

1. Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

2. O visini božićnice Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

## NAKNADE PO OSNOVI IZUMA I TEHNIČKOG UNAPREĐENJA

### *Članak 71.*

1. Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

2. Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

3. Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

4. O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka zaposlenik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

## OSIGURANJE

### *Članak 72.*

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

## PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

### OBAVIJEST O IZBORU SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

#### *Članak 73.*

Sindikati su dužni obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

### PRAVA SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA I POVJERENIKA

#### *Članak 74.*

1. Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti neophodan

pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

2. Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

3. Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah ali najkasnije u roku tri dana.

4. Poslodavac je dužan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

5. Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

6. Prava iz prethodnih stavaka ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

7. Sindikalni predstavnik dužan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

8. Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja dužnosti radničkog (*u daljem tekstu: zaposleničkog*) vijeća i službenog puta u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

## PREDSTAVNICI ZAPOSLENIČKIH VIJEĆA ODNOSNO SINDIKATA U UPRAVNIM VIJEĆIMA

### **Članak 75.**

1. U upravnim tijelima ustanova javnih službi (tijelima koja imaju upravne ili nadzorne ovlasti), najmanje jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.

2. Predstavnika zaposlenika u upravnim tijelima imenuje i opoziva zaposleničko vijeće.

3. Ako kod poslodavca nije utemeljeno zaposleničko vijeće, predstavnika zaposlenika imenuje i opoziva sindikat.

4. Predstavnici zaposlenika sudjeluju ravnopravno u radu upravnog vijeća bez prava glasa.

## POVJERENIK ZAŠTITE NA RADU

### **Članak 76.**

1. U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje rada,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika,
- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera na radu,
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,

- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način.
- 2. Naknada za rad povjerenika za zaštitu na radu iznosi najmanje 2 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.
- 3. Ukoliko u ustanovi nije izabran povjerenik zaštite na radu sva prava i obveze u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu može preuzeti sindikalni povjerenik.
- 4. Posebnosti rada povjerenika za zaštitu na radu kao i tjednu naknadu plaće utvrdit će se kolektivnim ugovorima za pojedine javne službe.

## SINDIKALNE AKTIVNOSTI I SASTANCI

### *Članak 77.*

1. Poslodavac je sindikalnom predstavniku odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.

2. Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.

3. Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

4. Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

## UVJETI ZA RAD SINDIKATA

### *Članak 78.*

1. Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:

– jednu prostoriju za rad sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored korištenja prostorije određuje se sukladno broju plaćenih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u zaposleničkom vijeću;

– pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;

– slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe;

– slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska;

– oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika;

– obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a temeljem pisane izjave člana sindikata.

2. U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.



3. Poslodavac će se suzdržavati od svakoga činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

4. U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži GSV-a, odnosno Ureda za socijalno partnerstvo.

## ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

### *Članak 79.*

1. Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

2. Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora, određuje se:

- prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano zaposleničko vijeće;
- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada zaposleničko vijeće nije izabrano.

3. Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

## ZAMJENA ZAPOSLENIČKIH VIJEĆA SINDIKATOM

### *Članak 80.*

1. Ako zaposleničko vijeće nije izabrano, njega ustrojava sindikat koji preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu, kao i prava iz članka 143. stavaka 1. do 3. Zakona o radu.

2. Broj sindikalnih povjerenika zaposleničkog vijeća kojeg ustrojava sindikat, ne može biti veći od broja članova zaposleničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

3. Sindikalnog povjerenika koji ima ovlasti zaposleničkog vijeća može u dijelu tih ovlasti zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi pod uvjetom da je sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je povjerenik prenio u pisanoj formi određenu ovlast zaposleničkog vijeća.

4. Kada zamjenjuju zaposleničko vijeće sindikalni povjerenik odnosno drugi članovi tako ustrojenog zaposleničkog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo zaposleničko vijeće da je bilo izabrano.

5. U ustanovi s manje od 20 zaposlenih, samo sindikalni povjerenik najreprezentativnijeg sindikata ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće.

## POVRAT NA RAD

### *Članak 81.*

1. Čelnik sindikata koji je na tu funkciju izabran iz radnoga odnosa kod poslodavca, a koju obavlja profesionalno, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.

2. O namjeni povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u

roku od 30 dana od prestanka funkcije.

## ZAPOSLENIČKO VIJEĆE I ŠTRAJK

### **Članak 82.**

Članovi zaposleničkih vijeća, koji su članovi sindikata odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime zaposleničkog vijeća već isključivo u ime sindikata.

## PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### **Članak 83.**

1. Vlada RH osigurat će na primjeren način, uključivo zakonodavnim i institucionalnim mjerama, sudjelovanje predstavnika zaposlenika u upravnim tijelima javnih ustanova.

2. Potpisnici ugovora zajedno će utvrditi listu ustanova u kojima će se primijeniti odredbe čl. 74. ovoga članka.

### **Članak 84.**

Pregovaračke strane su suglasne da će pristupiti pregovorima o sklapanju kolektivnih ugovora djelatnosti i otpočeti pregovore o posebnim uvjetima rada, 7 dana nakon potpisivanja ovog ugovora.

### **Članak 85.**

**Iznosi materijalnih prava iz članaka 46., 59., 60., 61., 62., 68., 69. i 70. ugovoreni su u neto iznosima.**

---

**Napomena: izmijenjeni članak 85. ranije je glasio:**

**Iznosi materijalnih prava iz članaka 46., 58., 59., 60., 61., 68., 69. i 70. ugovoreni su u neto iznosima.**

## **Članak 86.**

*1. Vlada Republike Hrvatske obvezuje se zaštititi i odrediti primjerenu cijenu rada i u javnim službama u odnosu na prosječnu plaću u privredi, a osobito u odnosu na državnu privredu.*

*2. Vlada Republike Hrvatske uklanjat će zaostajanje plaća nastalo od prvog kvartala 2000. godine u onim službama, dijelovima službi i kategorijama zvanja i sprema, za koje se sustavnom analizom plaća u javnim službama utvrdi veće zaostajanje, a na temelju utvrđenih prioriteta i potreba u Republici Hrvatskoj sukladno dinamici dogovorenoj sa sindikatima javnih službi.*

---

### **Napomena: izmijenjeni članak 62. ranije je glasio:**

*1. Vlada RH obvezuje se od 1. siječnja 2002., u suradnji i dogovoru sa sindikatima javnih službi, pristupiti sustavnoj analizi i usporedbi plaća unutar javnih službi i određenih kategorija s prosječnim plaćama u zemlji, s plaćama u privredi, a osobito u privredi koja se nalazi u državnom vlasništvu, obvezujući se do 1. srpnja 2002. kvantificirati i razraditi dinamiku uklanjanja eventualnog zaostajanja plaća od siječnja 2000., i prije, za sve one službe, dijelove službi, i kategorije zvanja i stručnih sprema za koje se na temelju statističkih podataka utvrdi njihov neprimjereni relativni položaj.*

*2. Vlada RH obvezuje se u dogovoru sa sindikatima javnih službi odrediti i zaštititi primjerenu relativnu cijenu rada u javnim službama sukladno dogovorenim prioritetima RH.*

## **Iz Dodatka II. Temeljnog kolektivnog ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama:**

### **Članak 1.**

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da ukupno trajanje godišnjeg odmora u 2004. godini ne može iznositi više od 30 radnih dana.*

### **Članak 2.**

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da osnovica za izračun plaće za zaposlene u javnim službama poraste u postotku koji je za jedan indeksni poen manji od rasta bruto domaćeg proizvoda u 2003. godini.*

*1. Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da osnovica za plaću u 2004. godini iznosi 4.414,42 kune, osim u slučaju korekcije osnovice prema stavku 4. i 5. ovoga članka.*

*2. Uočavajući promjene u odnosima plaća između javnih službi i plaća u gospodarstvu, sindikati potpisnici i Vlada Republike Hrvatske obvezuju se raspraviti uočene promjene plaća u javnim službama, zajedničke metodologije praćenja plaća, te započeti pregovore o usklađenju osnovice za plaće u javnim službama s kretanjem plaća u drugim sektorima, sukladno odredbama članka 86. Temeljnoga kolektivnog ugovora za javne službenike i namještenike.*

*3. Moguća korekcija osnovice za plaće primjenjivat će se od 1. srpnja 2004. godine prema ugovorenoj dinamici usklađivanja.*

*4. Strane ugovora obvezuju se u siječnju 2004. godine započeti pregovore o usklađivanju iz stavka 2. ovoga članka koji moraju završiti u primjerenom vremenu s obzirom na usvajanje*

*Državnog proračuna za 2004. godinu, a*

- *uključit će načelna metodološka pitanja, kao što su izbor kategorija za usporedbe, ciljevi politike plaća, vremensko razdoblje za usporedbu prošlih odnosa, kretanje plaća u vezi s kretanjem bruto domaćeg proizvoda i stope nezaposlenosti, i slično, te će*

- *formirati zajedničko stalno Povjerenstvo za praćenje kretanja plaća i njihovo usklađivanje u javnim službama.«*

### *Članak 3.*

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da se službeniku i namješteniku isplati godišnja nagrada za godišnji odmor (regres) u 2004. godini, u iznosu od 1.000,00 kuna.*

### *Članak 4.*

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da visina dnevnice iznosi 170,00 kuna od 1. siječnja 2004. godine.*

### *Članak 5.*

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da naknada za odvojeni život iznosi 1.000,00 kuna od 1. siječnja 2004. godine.*

### *Članak 6.*

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da osnovica za isplatu jubilarnih nagrada u 2004. godini iznosi 1.800,00 kuna.*

### *Članak 7.*

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da se svakom djetetu službenika i namještenika do 15 godina starosti, u prigodi Dana sv. Nikole u 2003. godini, isplati dar za djecu u iznosu od 400,00 kuna.*

### *Članak 8.*

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da se službeniku i namješteniku*

*isplati godišnja nagrada za božićne blagdane (božićnica) u 2003. godini, u iznosu od 1.000,00 kuna.*

#### **Članak 9.**

*Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici suglasni su da se iznosi, utvrđeni u člancima 7. i 8. ovog Dodatka II. Temeljnog kolektivnog ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama, isplati do kraja prosinca 2003. godine.*

#### **Članak 10.**

*Za djelatnost zdravstva (ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a u skladu s člankom 2. Zakona o plaćama u javnim službama: »Narodne novine« broj 27/01.), sredstva za isplatu iznosa utvrđenih u članku 3., 7. i 8. ovoga Dodatka II. Temeljnog kolektivnog ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama osigurat će Ministarstvo financija i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.*