Vlada Republike Hrvatske, zastupana po Marinu Piletiću, ministru rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (u daljnjem tekstu: Vlada RH)

i

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara, zastupan po Anici Prašnjak, predsjednici Glavnog vijeća,

Sindikat hrvatskih učitelja, zastupan po Sanji Šprem, predsjednici,

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, zastupan po Vilimu Ribiću, glavnom tajniku,

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, zastupan po Domagoju Rebiću, glavnom tajniku,

Nezavisni sindikat zaposlenih u hrvatskom zdravstvenom osiguranju, zastupan po Antunu Guljašu, predsjedniku,

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske, zastupan po Stjepanu Topolnjaku, predsjedniku,

Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, zastupan po Nadi Lovrić, predsjednici,

Sindikat zaposlenih u hrvatskom školstvu – Preporod, zastupan po Željku Stipiću, predsjedniku,

Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske, zastupan po Jadranki Dimić, predsjednici,

Hrvatski liječnički sindikat, zastupan po mr. sc. Renati Čulinović-Čaić, dr. med., predsjednici,

Sindikat Kliničkog bolničkog centra Zagreb, zastupan po Tanji Leontić, predsjednici

zaključili su 6. svibnja 2022. godine u Zagrebu sljedeći

TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA

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 u javnim službama (u daljnjem tekstu: zaposlenici).

Vremensko važenje

Članak 2.

1. Ovaj Ugovor stupa na snagu od dana potpisa.

2. Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od četiri godine.

3. Ako tijekom važenja ovoga Ugovora stupi na snagu novi posebni propis o plaćama u državnoj odnosno javnim službama, ugovorne strane će, u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu novog propisa o plaćama, započeti s pregovorima o izmjenama i dopunama ovoga Ugovora zbog njegovog usklađivanja s novim posebnim propisom.

4. Ako se izmjene i dopune iz stavka 3. ovoga članka ne potpišu u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu novog posebnog propisa o plaćama zaposlenih u državnoj odnosno javnim službama, Vlada Republike Hrvatske iz toga razloga može otkazati ovaj Ugovor.

Temeljna načela

Članak 3.

Potpisnici su suglasni da će se voditi sljedećim načelima i vrijednostima:

- učinkovitost i odgovornost u javnim službama;
- pravednost i solidarnost;
- jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti; i
- suradnja u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja.

Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zauzimati za sljedeće opće ciljeve:

- promicanje socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- mirno rješavanje sporova; i
- ostvarenje razine prava i korištenje prednosti iz radnog odnosa, socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja razmjerno uloženom radu, angažmanu i odgovornosti.

Članak 5.

1. Polazeći od Konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su suglasni da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:

- veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- većeg stupnja društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;

- razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti zaposlenika za unapređenje prava iz radnog odnosa;

- većeg uključivanja svih zaposlenika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i života; i

- jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.

2. Radi poticanja i zaštite slobodnog i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, potpisnici će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

Primjena ugovora u dobroj vjeri i promjena okolnosti

Članak 6.

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

2. Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti su 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 njegovu izmjenu.

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirenje

Članak 7.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja prema Zakonu o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

Arbitraža

Članak 8.

1. Ugovorne strane mogu dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

2. Ako se strane dogovore za arbitražu, a ne dogovore drukčije sastav i postupak arbitraže, za sastav arbitraže i arbitražni postupak primijenit će se odredbe Zakona o radu koje reguliraju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Obvezna arbitraža

Članak 9.

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

2. Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, regulirat će se posebnim sporazumom.

ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 10.

1. Za vrijeme važenja ovoga 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 ovoga Ugovora.

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

Donošenje odluke o štrajku

Članak 11.

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, hitnu medicinsku pomoć 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 12.

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

Rukovođenje štrajkom

Članak 13.

1. Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.

2. U ustanovama koje su uključene u štrajk, mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.

3. Članovima štrajkaškog odbora ne može se naložiti rad za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 14.

1. Štrajkaški odbor sindikata 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 15.

1. Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

2. 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.

3. Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj zaposlenika koji moraju raditi u vrijeme štrajka.

4. Postupak i način izrade pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorima.

5. 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 Zakona o radu.

Članak 16.

1. U slučaju da poslodavac ne dostavi prijedlog iz članka 15. stavka 1. ovoga Ugovora do dana okončanja postupka mirenja, a sindikati ocijene da poslovi koji se ne smiju prekidati ipak postoje, mogu samostalno izraditi pravila o tim poslovima.

2. O pravilima iz stavka 1. ovoga članka, sindikati će obavijestiti poslodavca najkasnije dan prije početka štrajka.

Prava sudionika štrajka

Članak 17.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

Članak 18.

1. Ugovorne strane osnivaju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora u koje svaka strana imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike.

2. Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovoga Ugovora;
- daje prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih članaka Ugovora;
- prati izvršavanje ovoga Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora; i
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Način rada povjerenstva

Članak 19.

1. Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

2. Povjerenstvo donosi poslovnik o svom radu.

3. Upiti za tumačenje upućuju se Povjerenstvu za tumačenje isključivo putem obrasca koji se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio.

4. Ako se Povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.

5. O izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, sporazumjet će se članovi Povjerenstva.

6. Tumačenje neutralnog stručnjaka Povjerenstvo je dužno prihvatiti kao svoje tumačenje.

7. Tumačenja Povjerenstva imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora, dostavljaju se podnositelju upita pisanim putem i objavljuju na web-stranicama ministarstva nadležnog za rad.

Rokovi za tumačenje

Članak 20.

1. Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora podnositelju upita u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

2. Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

IZMJENA, DOPUNA I OTKAZ UGOVORA

Izmjene i dopune ugovora

Članak 21.

1. Svaka ugovorna strana može pokrenuti postupak izmjena i dopuna ovoga Ugovora.

2. Prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora podnosi se i dostavlja drugoj strani potpisnici, što na sindikalnoj strani znači svim sindikatima potpisnicima ovoga Ugovora.

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, u protivnom su se stekli uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

4. Izmjene odnosno dopune ovoga Ugovora sklapaju se i stupaju na snagu sukladno odredbama o važenju kolektivnog ugovora sadržanim u posebnom propisu koji uređuje reprezentativnost.

Otkaz ugovora

Članak 22.

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.

Članak 23.

1. Vlada RH i sindikati javnih službi se obvezuju da će započeti pregovore za sklapanje novog Ugovora najkasnije 3 mjeseca prije isteka ovoga Ugovora.

2. Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj, prava i obveze iz radnog odnosa te u vezi s radnim odnosom, kao i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju u razdoblju od 6 mjeseci od isteka roka na koji je bio sklopljen ovaj Ugovor.

RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 24.

1. Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske.

2. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u javnim službama oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova, te u »Narodnim novinama« samo ako je to propisano posebnim propisom.

3. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).

4. Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

5. Rok prijave na natječaj teče od dana objave na web stranici, oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno od dana objave natječaja u »Narodnim novinama«.

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 srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

3. Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

Članak 26.

1. Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu, prestaje radni odnos otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

2. Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije do 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 u zanimanju za koje 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; i
- 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 i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.

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 popis ispitne literature.

3. Za polaganje stručnog ispita, pripravnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit;
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit;
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.

4. Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 31.

1. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.

3. Petodnevni tjedni raspored iz stavka 2. ovoga članka raspoređen je, u pravilu, od ponedjeljka do petka.

4. Za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu granskim kolektivnim ugovorima može se odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.

Evidencija radnog vremena

Članak 32.

1. Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

2. Na zahtjev zaposlenika ili sindikalnog povjerenika poslodavac im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

1. Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost zaposlenika.

2. Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena na takvim poslovima određuje se posebnim propisom.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

1. Odmor u tijeku rada (stanka) za zaposlenika koji radi najmanje šest sati dnevno, svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a za maloljetnike najmanje 30 minuta neprekidno.

2. Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

3. Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. 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.

4. Ako priroda posla ne omogućuje korištenje stanke tijekom rada, način korištenja stanke će se urediti granskim kolektivnim ugovorom.

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, prirodne 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 neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 37.

1. Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu.

2. Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, koji se uređuju granskim kolektivnim ugovorom.

3. Zaposlenici koji rade u turnusima od 12 sati, godišnji odmor će koristiti kao da rade u petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno.

4. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

5. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

6. Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se plaće ostvarene za rad u tri mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.

7. Ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 5. ovoga članka.

8. 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 6 tjedana.

9. Trajanje godišnjeg odmora u slučajevima iz stavka 8. ovoga članka, utvrđuje 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, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom i dani plaćenog dopusta.

2. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni 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 ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

2. Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 40.

Pri određivanju rasporeda (plana) 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 s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Obavijest o korištenju godišnjeg odmora

Članak 41.

1. Poslodavac je obvezan dostaviti zaposleniku pisanu odluku, odnosno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

2. Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

3. Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.

4. Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

5. Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

6. Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

7. Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja u mjesto u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, pod uvjetima i u visini određenima ovim Ugovorom.

8. Drugi troškovi su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

9. U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 42.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu, 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 ili životnog partnerstva - 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta - 5 radnih dana;
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 radnih dana;
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera - 2 radna dana;

- selidbe u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 radna dana;
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima - 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana;
- prirodne nepogode - 5 radnih dana;
- darivanja krvi - 2 radna dana.

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

3. Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

4. Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

5. Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

6. Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

7. Pod pojmom dijete, u smislu ovog članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

8. Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.

9. U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

Dopust za školovanje

Članak 44.

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

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;

- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;

- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i

- 2 radna 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.

3. Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

4. Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 45.

1. Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove; ili

- je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili

- se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili

- 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. Svakom zaposleniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

3. Zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% 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 isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

5. Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 47.

Odredbe članka 46. ovoga Ugovora ne odnose se na ravnatelje ustanova.

Staž kod istog poslodavca

Članak 48.

1. Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

2. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

3. Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

4. Prekidom staža iz stavka 1. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 dana.

5. Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka, ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

PLAĆA

Članak 49.

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

2. Osnovnu bruto 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, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.

3. Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovoga članka zaposlenika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

4. Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

5. U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.

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

7. Osnovica za izračun plaće iz stavka 2. ovoga članka od 1. svibnja 2022. godine iznosi 6.286,29 kune bruto i primjenjuje se počevši s plaćom za svibanj 2022. godine koja se isplaćuje u lipnju 2022. godine.

8. O visini osnovice za izračun plaće ugovorne strane će svake godine započeti pregovore prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu i u slučaju dogovora, osnovicu će ugovoriti Dodatkom ovom Ugovoru.

9. Ugovorne strane se obvezuju do kraja rujna 2022. godine pristupiti pregovorima o visini osnovice za 2022. godinu u skladu s ekonomskim okolnostima i kretanjima gospodarskih pokazatelja.

10. Ugovorne strane zajednički utvrđuju da je Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. godine važeći dokument koji se primjenjuje na način i u rokovima određenim tim dokumentom.

Isplata plaće

Članak 50.

1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu 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 uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade zaposleniku ili bilo kojoj drugoj strani.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 51.

1. U javnim službama nema tajnosti plaća.

2. Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama zaposlenika neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, sukladno posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka.

3. Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.

4. Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanje plaće

Članak 52.

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 dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže (rad u jednom danu u kojem je prekid između rada u prijepodnevnoj i popodnevnoj smjeni duži od 90 minuta) 10%; i
- za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom.

2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5% ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

3. Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

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

5. Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u

mjesecu radi u drugoj smjeni.

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

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

8. Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 2. ovoga članka i tako se plaća.

9. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

10. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.

11. Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu bruto plaću za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju.

Plaća za rad u posebnim uvjetima

Članak 53.

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 visina posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Zaštita zaposlenika

Članak 54.

1. U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalne bolesti; 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. Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

3. Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti

i samohranom roditelju s djetetom do osam godina starosti ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

4. Pod pojmom samohranog roditelja iz stavka 3. ovoga članka smatra se samohrani roditelj definiran posebnim propisom o socijalnoj skrbi.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 55.

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;
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara;
- i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 56.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno posebnom propisu kojim se uređuju plaće u javnim službama.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 57.

1. Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

2. Naknada plaće u visini 100% iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na

bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

3. Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Regres

Članak 58.

1. Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu regresa kod jednog poslodavca.

2. O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

3. Regres za 2022. godinu iznosi 1.500,00 kuna.

4. Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja rodiljnog, roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

5. Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 59.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Pomoć

Članak 60.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba

- smrti zaposlenika - u visini 2 proračunske osnovice;

- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja - u visini 1 proračunske osnovice.

Članak 61.

1. Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana, neovisno o tome je li bolovanje započelo u prethodnoj kalendarskoj godini, a završilo u tekućoj godini ili je započelo i završilo u tekućoj godini te neovisno o osnovi bolovanja - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice

- nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika - u visini jedne proračunske osnovice, koja se s osnova nastanka invalidnosti isplaćuje jednokratno

- rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

2. Nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

3. Pojam invalidnosti zaposlenika, odnosno supružnika zaposlenika veže se isključivo uz smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti.

4. Pravo na pomoć u slučaju nastanka invalidnosti malodobnog djeteta zaposlenik ostvaruje ako je kod malodobnog djeteta utvrđen teži (stupanj III) ili teški invaliditet (stupanj IV), a ostvaruje se dostavom jednog od sljedećih pravomoćnih rješenja nadležne službe:

- rješenje o pravu na doplatak za djecu (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje; temeljem članka 22. Zakona o doplatku za djecu, za dijete s težim ili teškim invaliditetom prema posebnim propisima)

- rješenje o pravu na dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje)

- rješenje o pravu na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje; do 8. godine i nakon 8. godine života djeteta)

- rješenje o pravu na osobnu invalidninu (centar za socijalnu skrb)

- rješenje o pravu na doplatak za pomoć i njegu (centar za socijalnu skrb).

5. Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno (u cijelosti ili djelomično) od strane Hrvatskog

zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

6. Pomoć iz ovog članka isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja dokumentiranog zahtjeva odnosno od dana dostave konačnog rješenja nadležnog tijela.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 62.

1. Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

2. Dnevnica za službena putovanja u Republici Hrvatskoj iznosi 200,00 kuna po danu, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

3. Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

4. Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

5. Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

6. Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

7. Zaposleniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

8. Ako zaposlenik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

Terenski dodatak

Članak 63.

1. Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak, koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu, u iznosu od 200,00 kuna po danu.

2. Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

3. Ukoliko je zaposleniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će se 50% iznosa dodatka iz stavka 1. ovoga članka.

4. Ukoliko je zaposleniku za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osiguran adekvatan smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu iznosa hotelskog računa za spavanje.

5. Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

6. Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 64.

Naknada za odvojeni život uredit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 65.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

2. Uvjet iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenike koji imaju tjelesno oštećenje od 100%, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.

3. Zaposlenicima s navršenih 58 godina, ako im je udaljenosti od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će naknaditi troškove prijevoza za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte, samo gdje takav prijevoz postoji.

4. Prebivalište odnosno boravište zaposlenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište zaposlenika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

5. Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 100 km, pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, u skladu s ovim člankom, utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom.

6. Ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva nadležni ministar ne donese odluku, smatrat će se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu s ovim člankom, od dana podnošenja zahtjeva poslodavcu.

7. Zaposlenik koji tijekom trajanja radnog odnosa bez objektivno opravdanog razloga promijeni

svoje prebivalište odnosno boravište, sadržano kao bitni sastojak ugovora o radu i o razlogu ne priloži dokaz, ne može ostvarivati pravo iz stavka 5. i 6. ovoga članka. Pod objektivno opravdanim razlogom smatra se sklapanje bračne, izvanbračne ili partnerske zajednice, spajanje obitelji, propisana skrb o članu obitelji i slični razlozi koji se dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

8. Ako je prije promjene prebivališta odnosno boravišta, zaposleniku prethodno bilo odobreno ostvarivanje prava iz stavka 5. i 6. ovoga članka, a za promjenu prebivališta odnosno boravišta ne postoji objektivno opravdani razlog iz stavka 7. ovoga članka, zaposlenik zadržava pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost temeljem ranije donesene odluke.

9. Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

10. Pod organiziranim javnim prijevozom, u smislu ovoga članka, smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.

11. Redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

12. U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.

13. Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavaka 10. i 11. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u visini koja je povoljnija za poslodavca.

14. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine - ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje, a ako se troškovi mostarine i/ili tunelarine ne mogu odvojiti od troškova cestarine, zaposlenik ima pravo na naknadu cjelokupnog iznosa troška, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine – ENC-a HAC-a i AZM-a na njegovo ime.

15. Poslodavac može kao najkraću rutu od mjesta prebivališta/boravišta zaposlenika do mjesta rada utvrditi relaciju koja obuhvaća cestu s naplatom ako je to za njega povoljnije, u kojem slučaju zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza uvećanu za troškove cestarine, uz predočenje ispisa elektroničke naplate cestarine ENC-a HAC-a i AZM-a na ime zaposlenika.

16. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se:

- za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kad organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru

- za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg zaposlenik koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 1,35 kn po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

17. Zaposlenici koji imaju organizirani prijevoz od strane poslodavca koji im omogućuje redoviti dolazak na posao i odlazak s posla, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza ako ne koriste prijevoz organiziran od strane poslodavca.

18. Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice https://www.google.com/maps , i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta sa suvremenom pješačkom stazom koja omogućava sigurno kretanje pješaka.

19. O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika, a ako nije došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika, zaposlenik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ne mora svom poslodavcu pisano izjašnjavati na početku svake kalendarske godine.

20. Zaposlenik voznim redom i rasporedom svog radnog vremena dokazuje da ima ili nema organizirani javni prijevoz, odnosno da mu javni prijevoz omogućuje ili ne omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla u skladu s odredbama iz stavka 11. ovoga članka.

21. Zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

22. Zaposlenik koji nakon neprekidna dva tjedna rada koristi više od dva dana tjednog odmora uzastopce (jer zbog prirode posla nije mogao koristiti tjedni odmor u prvom tjednu rada) ne uskraćuje se naknada troškova prijevoza za te dane tjednog odmora.

23. Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

24. Ako zaposlenik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njezin povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta.

25. Visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka usklađivat će se s rastom cijene goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva i faktora 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promijeni za više od 10% u usporedbi sa srednjom cijenom utvrđenom posljednjeg utorka u travnju 2022. godine, a koja iznosi

12,70 kuna, odnosno ako bude niža od 11,43 kune ili viša od 13,97 kuna.

26. Ako se nakon usklađivanja iz stavka 25. ovoga članka srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu, ponovno vrati u raspon od 11,43 kune do 13,97 kuna, visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 14. i 16. ovoga članka iznosit će 1,35 kuna.

27. Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru objaviti će se na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad, a kao referentna cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA – Industrija nafte d.d. dostupna na Web portalu mzoe-gor.hr.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 66.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 67.

1. Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. ovoga Ugovora ukoliko navrši:

- 5 godina - u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 25 godina - u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 35 godina - u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;
- 40 godina - u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka; i
- 45 godina - u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka.

2. O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

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

Dar u prigodi Dana sv. Nikole

Članak 68.

1. Svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u punom iznosu neovisno radi li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu dara od jednog poslodavca.

2. Dar u prigodi Dana sv. Nikole za 2022. godinu iznosi 600,00 kuna

3. O visini dara za djecu Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Božićnica

Članak 69.

1. Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u punom iznosu (božićnica) neovisno rade li u punom ili nepunom radnom vremenu, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu božićnice od jednog poslodavca.

2. Pravo na božićnicu pripada svim zaposlenicima koji su na Božić (25. prosinca) u radnom odnosu kod poslodavca, osim zaposlenicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju.

3. Božićnica za 2022. godinu iznosi 1.500,00 kuna.

4. O visini božićnice Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, božićnica iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 70.

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 unaprjeđenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

4. O naknadi iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka, zaposlenik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

Osiguranje

Članak 71.

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

Sistematski pregledi

Članak 72.

1. Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 1.200,00 kuna, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

2. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

3. Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima.

4. Sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio.

Stambeno zbrinjavanje

Članak 73.

Ugovorne strane su suglasne da će, sukladno pozitivnim propisima, a okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenika.

PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika

Članak 74.

Sindikat je dužan pisano obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.

Prava sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika

Članak 75.

1. Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku 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 treba sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku, 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 primjerenom roku, a najkasnije u roku od 15 dana, u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika. Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

5. Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, a uz pisanu suglasnost zaposlenika, sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku, bez odgode, a najkasnije u roku od 5 dana od podnošenja pisanog zahtjeva, dostaviti sve podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.

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

7. Ozljeda koju sindikalni povjerenik pretrpi tijekom obavljanja sindikalne dužnosti i dužnosti radničkog vijeća, smatrat će se ozljedom na radu, u skladu s posebnim propisima zaštite na radu i obveznog zdravstvenog osiguranja.

Predstavnici zaposlenika u upravnim vijećima

Članak 76.

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 radničko vijeće.

3. Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima ima sva prava kao i svi ostali članovi upravnog tijela.

Zaštita na radu

Članak 77.

1. Poslodavac je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.

2. Za poslove na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu iz stavka 1. ovoga članka nije moguće otkloniti štetne utjecaje, poslodavac će posebnim propisom utvrditi povoljnije posebne mjere zaštite na radu.

3. Zaposlenici provode sve propisane mjere zaštite na radu i dužni su postupati u skladu s uputama poslodavca o zaštiti života i zdravlja.

4. Zaposlenik koji odbija raditi ili napusti svoje mjesto rada zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite na radu, ne smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike, a za razdoblje do kada se ne provedu mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 78.

1. Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

2. Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu

Članak 79.

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

- biti nazočan prilikom inspekcijskog nadzora iz područja zaštite na radu;
- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje rada;
- biti obaviješten o obavljanju i rezultatima unutarnjeg nadzora vezano uz zaštitu na radu;
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika;
- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite 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; i
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način.

2. Naknada za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

3. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se sukladno posebnom propisu o zaštiti na radu.

4. Posebnosti rada povjerenika radnika za zaštitu na radu, kao i tjednu naknadu plaće, utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Zaštita dostojanstva

Članak 80.

1. Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

2. Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

3. U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obvezuju se u javnim službama promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika u javnim službama, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Zabrana uznemiravanja

Članak 81.

1. Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika u javnim službama.

2. Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, zaposlenika u javnim službama koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.

3. Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik u javnim službama izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

4. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

5. Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,

- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,

- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i

- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi

Članak 82.

1. U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 80. i 81. ovoga Ugovora, zaposlenik u javnim službama može se obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

2. Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje čelnik ustanove na razini ustanove s više od 20 zaposlenih, odnosno na razini dislocirane ustrojstvene jedinice ustanove koja ima više od 20 zaposlenih.

3. U ustrojstvenim jedinicama s manje od 20 zaposlenih poslove ovlaštene osobe obavljat će imenovana ovlaštena osoba hijerarhijski više ustrojstvene jedinice.

4. Za ustanove s manje od 20 zaposlenih čelnik ustanove imenovat će posebnu ovlaštenu osobu na razini ustanove.

5. Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi u kojoj se on imenuje.

6. Čelnik ustanove i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu od poslodavca.

Članak 83.

1. Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva iz ovoga Ugovora objavljuju se na vidnom mjestu u ustanovi, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-adresu ovlaštene osobe.

2. Popis ovlaštenih osoba imenovanih temeljem ovoga Ugovora objavljuje se na web-stranici ministarstva nadležnog za rad.

3. Čelnik ustanove dužan je upozoriti sve svoje voditelje ili dislocirane ustrojstvene jedinice ustanove s više od 20 zaposlenih na obvezu imenovanja ovlaštene osobe, kao i na obvezu dostave podataka o ovlaštenim osobama radi ažuriranja središnjeg popisa ovlaštenih osoba.

4. Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Postupanje sa pritužbama

Članak 84.

1. Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam 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.

2. Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik javne službe 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.

Promicanje zaštite dostojanstva

Članak 85.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe zaposlenika u javnim službama poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u javnim službama za problematiku zaštite dostojanstva te edukaciji ovlaštenih osoba.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 86.

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 sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

5. Sindikalni čelnik reprezentativnog sindikata koji za vrijeme obavljanja te funkcije istovremeno radi u javnoj službi, ima pravo na 3 sata godišnje po članu za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pri čemu se broj članova određuje u odnosu na broj članova u najvećoj podružnici.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 87.

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 radničkom 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 kada 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 posredovanjem ministarstva nadležnog za rad.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 88.

1. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike.

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 radničko vijeće; i

- prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.

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

Prava sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća

Članak 89.

1. Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici imaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisana Zakonom o radu.

2. Broj sindikalnih povjerenika iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

3. U ustanovi s manje od 20 zaposlenih, samo sindikalni povjerenik najbrojnijeg sindikata po članstvu u ustanovi ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće.

Povrat na rad

Članak 90.

Poslodavac i čelnik sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u sindikatu, na njegov zahtjev sklopit će pisani sporazum sukladno kojem će se čelniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

Radničko vijeće i štrajk

Članak 91.

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

Cijena rada

Članak 92.

1. Vlada RH obvezuje se ostvariti, zaštititi i održavati primjerenu cijenu rada u javnim službama u odnosu na druge plaće u zemlji sukladno potpisanim sporazumima zaključenim na razini Pregovaračkih odbora sa sindikatima javnih službi.

2. Sukladno dinamici dogovorenoj sa sindikatima javnih službi, Vlada RH uklonit će zaostajanje plaća u javnim službama za primjerenom plaćom od prvog kvartala 2000. godine za koje se zaostajanje utvrdi.

3. Potpisnici ovoga Ugovora imenovat će zajedničko povjerenstvo za praćenje i analizu kretanja plaća i tumačenje provedbe potpisanih sporazuma iz stavka 1. ovoga članka.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 93.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 46., 58., 59., 60., 61., 65., 67., 68. i 69. ugovoreni su u neto iznosima.

Članak 94.

Nakon što na snagu stupe zakonske odredbe koje predstavljaju temelj i dopuštaju razlikovanje člana i nečlana sindikata pri primjeni prava iz kolektivnih ugovora, ugovorne strane će, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu takvih zakonskih odredaba, započeti s pregovorima o izmjenama i dopunama ovoga Ugovora o mogućnosti da se pojedina materijalna i/ili nematerijalna prava ugovore samo za članove sindikata, odnosno da se ista za članove sindikata ugovore u većem iznosu, odnosno većoj razini nego za nečlanove sindikata.

Članak 95.

U tekstu ovoga Ugovora pojam »zaposlenik«, treba tumačiti u smislu pojma »radnik«, sukladno Zakonu o radu, a „izvanbračni drug" i „životni partner" treba tumačiti sukladno posebnim propisima.

Članak 96.

1. Materijalna prava iz članka 65. ovoga Ugovora, ne mogu biti predmet uređenja granskih kolektivnih ugovora.

2. Potpisnici ovoga Ugovora imenovat će zajedničko Povjerenstvo za praćenje i analizu troškova vezanih za primjenu materijalnog prava iz članka 65. ovoga Ugovora.

Članak 97.

1. Ovaj Ugovor primjenjuje se od 1. svibnja 2022. godine.

2. Ovaj Ugovor sačinjen je u 16 (šesnaest) istovjetnih primjeraka od kojih 5 (pet) primjerka pripadaju Vladi RH, a po 1 (jedan) primjerak svakom od sindikata zastupljenom u Pregovaračkom odboru sindikata javnih službi.

ZA PREGOVARAČKI ODBOR VLADE REPUBLIKE HRVATSKE:

Marin Piletić, ministar rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

ZA PREGOVARAČKI ODBOR SINDIKATA:

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara-medicinskih tehničara

Anica Prašnjak, predsjednica Glavnog vijeća

Sindikat hrvatskih učitelja

Sanja Šprem, predsjednica

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja

Vilim Ribić, glavni tajnik

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi

Domagoj Rebić, glavni tajnik

Nezavisni sindikat zaposlenih u hrvatskom zdravstvenom osiguranju

Antun Guljaš, predsjednik

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

Stjepan Topolnjak, predsjednik

Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske

Nada Lovrić, predsjednica

Sindikat zaposlenih u hrvatskom školstvu – Preporod

Željko Stipić, predsjednik

Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske

Jadranka Dimić, predsjednica

Hrvatski liječnički sindikat

mr. sc. Renata Čulinović Čović, dr. med., predsjednica

Sindikat Kliničkog bolničkog centra Zagreb

Tanja Leontić, predsjednica

SPECIFIKACIJA ZDRAVSTVENIH PREGLEDA

RED. BR.	VRSTA PREGLEDA	SKUPINA
1.	• Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga; • UZV abdomena (jetre, žučnog i mokraćnog mjehura, žučnih vodova, gušterače, slezene bubrega; • EKG s očitanjem; • UZV dojki • Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test; • Internistički pregled i završno mišljenje	Žene do 40 godina života
2.	• Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga; • UZV abdomena • EKG s očitovanjem • Mamografija ili UZV • Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test • Internistički pregled i završno mišljenje	Žene iznad 40 godina života
3.	• Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga • UZV abdomena • EKG s očitanjem • Internistički pregled i završno mišljenje	Muškarci do 40 godina života

4.	• Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga • UZV abdomena • EKG s očitanjem • Specifični prostatični antigen (PSA) • UZV prostate • Internistički pregled i završno mišljenje	Muškarci iznad 40 godina života

Obrazac
za postavljanje upita zajedničkom Povjerenstvu za tumačenje
Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama

(obrazac se može preuzeti u WORD formatu
na mrežnim stranicama Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike)

Upit se podnosi na predmetnom obrascu.

Obrazac se može uputit e-mailom na adresu: tumacenje.tku@mrosp.hr ili putem pošte na adresu Vukovarska 78, 10 000 Zagreb

Podaci o podnositelju upita	
Ime i prezime	
Naziv i adresa institucije u kojoj radi	
Naziv radnog mjesta	

Sadržaj upita
s pozivom na članak Temeljnog kolektivnog ugovora za koji se traži tumačenje

Adresa na koju se dostavlja odgovor (*adresa elektroničke pošte, adresa radnog mjesta, kućna adresa*)	

U _____, datum_____ Potpis_____