

KOLEKTIVNI UGOVORI

2946

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE, zastupana po mr. sc. Marku Paviću, ministru rada i mirovinskoga sustava (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, predsjedniku Velikog vijeća,

HRVATSKI SINDIKAT DJELATNIKA U KULTURI, zastupan po Ljubici Pilić, glavnoj tajnici,

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 Branimiru Mihalincu, predsjedniku,

SINDIKAT ZAPOSLENIH U HRVATSKOM ŠKOLSTVU – PREPOROD, zastupan po Željku Stipiću, predsjedniku,

SINDIKAT ZAPOSLENIKA U DJELATNOSTI SOCIJALNE SKRBI HRVATSKE, zastupan po Jadranki Ivezić, predsjednici,

HRVATSKI LIJEČNIČKI SINDIKAT, zastupan po mr. sc. Ivici Babiću, dr. med., predsjedniku,

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, zastupan po Borisu Pleši, predsjedniku

zaključili su 7. prosinca 2017. 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 do 30. studenoga 2021. godine.

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

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

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

6. Tumačenja Povjerenstva imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora, dostavljaju se podnositelju upita pisanim putem i objavljuju na web-stranicama Ministarstva rada i mirovinskoga sustava.

Rokovi za tumačenje

Članak 20.

1. Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavaca, Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 30 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 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.

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

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, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u »Narodnim novinama«.
3. Javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima.
4. Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
5. Rok prijave za natječaj teče 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 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 trajanju od:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste;
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

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. ovoga 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, 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 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 kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.
6. 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.
7. Trajanje godišnjeg odmora u slučajevima iz stavka 6. 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 dostavlja zaposleniku pisanu obavijest o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka njegovog 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 nastavljajanje 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.

8. 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 sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća 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 ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
- elementarne 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. 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.

Dopust za školovanje

Članak 44.

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

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, 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. Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga članka, 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 punom radnom vremenu.

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

Članak 47.

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

Stož kod istog poslodavca

Članak 48.

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

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, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Isplata razlike visine mirovine

Članak 49.

U slučaju otkaza zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu, te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između isplate razlike visine mirovine koja predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž, a najviše do iznosa pripadajuće otpremnine.

PLAĆA

Članak 50.

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. Osnovica za izračun plaće iz stavka 2. ovoga članka, od 1. studenoga 2017. godine iznosi 5.421,54 kn, a primjenjuje se počevši s plaćom za mjesec studeni 2017. godine, koja se isplaćuje u mjesecu prosincu 2017. godine.
5. O visini osnovice iz stavka 4. ovoga članka, ugovorne strane će svake godine započeti pregovore prije donošenja smjernica ekonomske i fiskalne politike za naredno razdoblje i u slučaju dogovora, osnovicu će ugovoriti dodatkom ovom Ugovoru.
6. 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 51.

1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u idućem mjesecu, 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 uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 52.

1. U javnim službama nema tajnosti plaća.
2. Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika ustanove neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.
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 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 dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže 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 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
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 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. Noćni rad je rad zaposlenika u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana.
8. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
9. 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.
10. 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.
11. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.

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

Zaštita zaposlenika

Članak 55.

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 ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 56.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu 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;
- 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.

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 plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

2. Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede 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 prije donošenja smjernica ekonomske i fiskalne politike za naredno razdoblje, 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 se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

4. Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio 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
- 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 62.

1. Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:
 - bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
 - nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika – u visini jedne proračunske osnovice;
 - 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. Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni 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.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 63.

1. Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade RH.
2. Dnevnica iznosi 170,00 kuna po danu.
3. Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.
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 primjena toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.
6. Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.
7. Zaposleniku koji je upućen na službeno putovanje, poslodavac je dužan prije odlaska na put izdati nalog za službeno putovanje.

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. Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 65.

Naknada za odvojeni život uredit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 66.

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 61 godinu, 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 sa ovim člankom.

7. 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.

8. 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 povratak s posla.

9. Redoviti dolazak na posao i 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.

10. 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.

11. Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavka 8. i 9. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

12. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 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.

13. 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 kada organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 1,00 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 1,00 kn po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

14. Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje prema planeru Hrvatskoga autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao, kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta.

15. 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.

16. 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, roditeljskog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

17. 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.

18. 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.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 67.

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

Jubilarna nagrada

Članak 68.

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 pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna 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 69.

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.

2. O visini dara za djecu Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine prije donošenja smjernica ekonomske i fiskalne politike za naredno razdoblje, 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 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 prije donošenja smjernica ekonomske i fiskalne politike za naredno razdoblje, 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 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 poseban ugovor.

Osiguranje

Članak 72.

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

Sistematski pregledi

Članak 73.

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 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

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

3. 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 74.

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 75.

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

Prava sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika

Članak 76.

1. Poslodavac je obavezan 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 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 77.

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

2. Predstavnik 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 78.

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 place.

Članak 79.

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, prijeteeće 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 80.

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.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 81.

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.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 82.

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 rada i mirovinskoga sustava.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 83.

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 84.

1. Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici imaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisane 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 85.

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 86.

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 87.

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 88.

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

Članak 89.

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 90.

1. Materijalna prava iz članka 66. 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 66. ovoga Ugovora.

Članak 91.

1. Ovaj Ugovor primjenjuje se od 1. prosinca 2017. 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

ZA PREGOVARAČKI ODBOR
SINDIKATA

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara

Anica Prašnjak, v. r.

predsjednica Glavnog vijeća

Sindikata hrvatskih učitelja

Sanja Šprem, v. r.

predsjednica

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja

Vilim Ribić, v. r.

predsjednik Velikog vijeća

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi

Ljubica Pilić, v. r.

Nezavisni sindikat zaposlenih u

hrvatskom zdravstvenom osiguranju

Antun Guljaš, v. r.

predsjednik

Samostalni sindikat zdravstva i

socijalne skrbi

Stjepan Topolnjak, v. r.

predsjednik

Nezavisni sindikat zaposlenih u

srednjim školama

Branimir Mihalinec, v. r.

predsjednik

Sindikata zaposlenih u hrvatskom školstvu – Preporod

Željko Stipić, v. r.

predsjednik

Sindikata zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske

Jadranka Ivezić, v. r.

predsjednica

Hrvatski liječnički sindikat

mr. sc. Ivica Babić, dr. med., v. r.

predsjednik

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike

Hrvatske

Boris Pleša, v. r.

predsjednik

mr. sc. Marko Pavić, v. r.

ministar rada i

mirovinskoga sustava

SPECIFIKACIJA ZDRAVSTVENIH PREGLEDA

| RED. BR. | VRSTA PREGLEDA | SKUPINA |
|----------|---|-----------------------------|
| 1. | <ul style="list-style-type: none">• 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. | <ul style="list-style-type: none">• 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. | <ul style="list-style-type: none">• 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. | <ul style="list-style-type: none">• 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 |