

SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica Dom za starije i nemoćne osobe “Atilio Gamboc” Umag, zastupan po sindikalnoj povjerenici Nikol Krizmanić (u daljnjem tekstu: Sindikat), s jedne strane

i

GRAD UMAG – UMAGO, G. Garibaldi 6, Umag, OIB: 84097228497, kao osnivač Doma za starije i nemoćne osobe “Atilio Gamboc” Umag, zastupan po gradonačelniku Viliju Bassaneseu (u daljnjem tekstu: Osnivač)

te

DOM ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE „ATILIO GAMBOC“ UMAG – CENTRO PER ANZIANI E DISABILI „ATILIO GAMBOC“ UMAGO, Ulica 154. brigade Hrvatske vojske br. 5 Umag, OIB: 72427815354, zastupan po ravnateljici Diani Lekić, dipl. oec. (u daljnjem tekstu: Poslodavac), s druge strane

sklopili su dana 26. lipnja 2024. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz radnog odnosa i po osnovi radnog odnosa za radnike u Domu za starije i nemoćne osobe „Atilio Gamboc” Umag (u nastavku teksta: radnici).

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na radnike neposredno, osim ako pojedina pitanja nisu povoljnije uređena ugovorom o radu, pravilnikom o radu, zakonom, drugim propisom ili općim aktom.

(2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se drugi propisi ili opći akti.

Članak 4.

Organizacija rada radnika te opis i djelokrug radnih mjesta definirani su pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Poslodavca i drugim propisima, u skladu sa zakonom.

Članak 5.

Ugovorne strane obvezuju se osigurati pravilnu primjenu i poštivanje odredbi ovog Ugovora i suzdržavati se od akcija koje bi štetile njegovoj provedbi.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

Postupak zasnivanja radnog odnosa provodi se sukladno odredbama Zakona o radu (u nastavku teksta: ZOR) i internim aktima Poslodavca.

Članak 7.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(4) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan općim aktima Poslodavca ili određen ugovorom o radu.

(5) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

(6) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

(7) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 8.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i raspoređuje se u pravilu na šest radnih dana. Puno radno vrijeme na određenim poslovima može biti raspoređeno i na pet radnih dana, što Poslodavac utvrđuje pisanom odlukom.

(2) U šestodnevnome radnom tjednu dan tjednog odmora u pravilu je nedjelja. Ako je tjedno radno vrijeme raspoređeno u pet radnih dana, dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(3) Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka Poslodavac može, u skladu s naravi pojedinih poslova i kada za to postoji izrazita potreba, radno vrijeme određenih radnika raspoređivati na drugi način u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

(4) Osim raspoređivanja iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac može za poslove u čijem obavljanju postoje sezonske oscilacije, prerasporediti radno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.

(5) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je radnik dostavio Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(7) Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenog rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 9.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje Poslodavac svojom odlukom.

Članak 10.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta i ista se ubraja u radno vrijeme.

(2) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od 12 sati neprekidno.

(3) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od dvadeset četiri sata kojemu se pribraja i dnevni odmor iz prethodnog stavka.

(4) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(5) Ako radnik zbog naravi ili potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovoga članka može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja u skladu s Zakonom o radu.

Članak 11.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Članak 12.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 13.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 14.

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

Članak 15.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Članak 16.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 15. ovog Ugovora ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 18. ovog Ugovora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 15. i 18. ovog Ugovora radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Članak 17.

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

(2) Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na broj radnih dana iz članka 17. ovog Ugovora dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a) s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 10 do 15 godina radnog staža	1 dan
- od 15 do 20 godina radnog staža	2 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	3 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	4 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	5 dana

- od 35 i više godina radnog staža 6 dana

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

b) s obzirom na posebne socijalne i zdravstvene uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete do navršenih 15 godina života 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnog djeteta 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 2 dana
- osobi s invaliditetom 2 dana

c) s obzirom na uvjete rada

- za radna mjesta koja su Procjenom rizika zaštite na radu Poslodavca utvrđena kao radna mjesta s posebnim uvjetima rada 1 dan.

Članak 19.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, a donosi ga Poslodavac.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Članak 20.

Najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora za svakog radnika zasebno Poslodavac donosi rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 11. do 18. ovoga Ugovora i razdoblje njegova korištenja.

Članak 21.

(1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(5) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje

Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 22.

(1) U slučaju prestanka radnog odnosa Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 23.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Članak 24.

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi Poslodavac.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojega je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 26.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|--------|
| - sklapanja braka | 3 dana |
| - rođenja djeteta | 3 dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka | 5 dana |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 dan |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja izvan područja Grada Umaga – Umago | 2 dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 dana |
| - za sudjelovanje na sindikalnim skupovima i seminarima te edukaciji sindikalnih aktivista | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete do navršениh 15 godina života | 1 dan |
| - za radna mjesta koja su Procjenom rizika | |

zaštite na radu Poslodavca utvrđena kao
radna mjesta s posebnim uvjetima rada 1 dan.

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

(3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Ugovora smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(4) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.

(5) Pod darivanjem krvi iz stavka 4. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(6) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(7) Pravo iz stavka 4. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Članak 27.

(1) Radnik ima tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla jednom u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 28.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita prvi put u trajanju od pet radnih dana neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 29.

(1) Radniku koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita može se odobriti plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

(2) Pod upućivanjem radnika na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje koje je isključivo u funkciji obavljanja poslova i radnih zadataka radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

(3) Za pripremanje i polaganje završnog ispita radniku, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, može se odobriti još pet radnih dana plaćenog dopusta.

(4) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj godini, pod uvjetom da se radi stručnom osposobljavanju ili usavršavanju koje je isključivo u funkciji obavljanja poslova i radnih zadataka radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

Članak 30.

Plaćeni dopust iz članka 27. ovoga ugovora radnik može koristiti u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 31.

Rješenje o plaćenom dopustu donosi Poslodavac temeljem pisanog zahtjeva radnika.

Članak 32.

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

Članak 33.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

- | | |
|---|------------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi, | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu, | najmanje 10 dana |
| - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima, | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih
znanja i vještina (strani jezici, informatika i dr.) | najmanje 2 dana |

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Pod istim kućanstvom u smislu prethodnog stavka ovoga članka smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb.

(6) Poslodavac može u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 34.

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, ako zakonom nije drugačije određeno.

(2) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 35.

(1) Poslodavac je dužan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

(2) Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnosti i zdravlja radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

(3) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 36.

(1) Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s

osposobljenošću i uputama koje mu je dao Poslodavac te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

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

V. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 37.

(1) Osnovnu plaću radnika čini umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta.

(2) Koeficijenti za obračun plaće radnika određeni su Tarifnim prilogom koji je sastavni dio ovog Ugovora.

(3) Osnovicu za obračun plaća radnika odlukom propisuje gradonačelnik Grada Umaga – Umago, a ista ne može biti niža od osnovice za obračun plaće djelatnika Gradske uprave Grada Umaga – Umago.

(4) Osnovna plaća iz stavka 1. ovoga članka uvećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža radnika.

(5) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu plaća i druga materijalna prava se utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(6) Ugovorne strane obvezuju se svake godine u rujnu započeti, a najkasnije do donošenja proračuna za iduću godinu, završiti pregovore o usklađivanju osnovice za izračun plaće u idućoj godini uzimajući naročito u obzir rast plaća u gospodarstvu na području Grada Umaga – Umago, rast troškova života te rast proračunskih prihoda.

(7) Ako ugovorne stranke ne postignu dogovor o visini osnovice za obračun plaće osnovicu utvrđuje odlukom Gradonačelnik Grada Umaga – Umago.

Članak 38.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

(3) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Članak 39.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Članak 40.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.

Članak 41.

(1) Ako radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

(2) Kada radnik tijekom redovnog radnog vremena po nalogu ravnatelja uz poslove svoga radnog mjesta obavlja i poslove ili dio poslova odsutnoga radnika ostvaruje pravo na isplatu neoporezive nagrade za radne rezultate u visini od 1% osnovne plaće za svaki dan rada u takvom dodatnom opterećenju.

(3) Uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se kao neoporezivi iznos jednom u tri mjeseca na temelju odluke ravnatelja.

Članak 42.

(1) U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane Zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- | | |
|---|-----|
| - za rad blagdanom ili u neradne dane propisane zakonom | 50% |
| - za noćni rad | 40% |
| - za rad nedjeljom | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10% |

(2) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi odluka u kojoj se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

(3) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 43.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za neprekinuti radni staž ostvaren kod Poslodavca, i to:

- od započetih 20 do navršenih 29 godina 3 %,
- od započetih 30 pa nadalje 6 %.

Članak 44.

Prigodom odlaska u mirovinu radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

Članak 45.

(1) Za ostvarene natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu koji može iznositi godišnje najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

(2) Kriteriji i način isplate dodatka iz stavka 1. ovoga članka bit će utvrđeni pravilnikom.

(3) Pravilnik iz stavka 2. ovoga članka Poslodavac će donijeti na način propisan zakonom.

Članak 46.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju (bolovanje do 42 dana) radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 80 % od njegove osnovne plaće.

(3) Naknada iz stavka 1. ovoga članka ne može biti niža od 70% utvrđene osnovice za naknadu sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

(4) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

(5) Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

VI. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 47.

(1) Radnik koji ostvaruje pravo na puni godišnji odmor ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora. Iznos regresa odlukom će utvrditi Gradonačelnik Grada Umaga – Umago ovisno o proračunskim mogućnostima, a najmanje u visini koja je određena za službenike i namještenike u gradskoj upravi.

(2) Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 48.

(1) Za božićne blagdane radniku će se isplatiti prigodna godišnja nagrada (božićnica) u visini jedne polovine neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak, a koja se godišnja nagrada isplaćuje u mjesecu prosincu.

(2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

Članak 49.

(1) Ako su u proračunu Osnivača osigurana potrebna financijska sredstva radnicima se uz plaću može isplatiti novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane.

(2) Novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) Naknada iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(4) Radnicima koji nisu radili cijeli mjesec (zbog bolovanja, godišnjeg odmora ili plaćenog odnosno neplaćenog dopusta i slično) naknada će se isplatiti razmjerno broju dana koji su proveli na radu.

(5) Ukoliko je radnik tijekom poreznog razdoblja imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavaca, ali ne istovremeno, isti je obavezan prije isplate naknade iz stavka 2. ovoga članka svakom poslodavcu podnijeti pisanu izjavu u kojoj će navesti je li kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu naknade za određeno razdoblje i u kojem iznosu.

(6) Neoporezivo se može isplatiti samo razlika do propisanog iznosa u članku 7. stavku 2. r.br. 34. Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 50.

(1) Radnicima će se isplatiti prigodna nagrada za uskršnje blagdane u iznosu koji će odlukom utvrditi gradonačelnik ovisno o proračunskim mogućnostima.

(2) Pravo na prigodnu nagradu za uskršnje blagdane pripada radnicima koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

Članak 51.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri osnovice za obračun plaće u ustanovi, ali ne manje od neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 52.

- (1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:
 1. smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe odnosno rada u visini tri osnovice i troškova pogreba,
 2. smrti radnika u visini dvije osnovice.
- (2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti bračnog druga, roditelja, djece i usvojene djece u visini jedne osnovice.
- (3) Za isplatu pomoći iz stavka 1. i 2. ovoga članka primjenjuje se osnovica za obračun plaće u ustanovi.
- (4) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi:
 - bolovanja u trajanju od 90-270 dana u visini od 350,00 eura te dodatnih 350,00 eura za bolovanja u trajanju od 271-365(6) dana
 - nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini 350,00 eura neto
 - radi nabave prijeko potrebnih lijekova ili ortopedskih pomagala za radnika, dijete ili supružnika, u visini 350,00 eura neto.
- (5) Pojedinačne odluke o dodjeli pomoći donosi Poslodavac.

Članak 53.

- (1) Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u skladu s propisima Poslodavca, a najviše u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.
- (2) Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 54.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje trideset kilometara, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini jednakoj visini dnevnice.
- (2) Radnik nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište - radno mjesto postoji mogućnost redovnog svakodnevnog prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima Poslodavca ili sredstvima javnog prometa.
- (3) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (4) Radniku kojemu je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30% .
- (5) Radniku kojemu je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20%.
- (6) Radnik kojemu je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana nema pravo na terenski dodatak.
- (7) Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

Članak 55.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta Poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta toga radnika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji jer je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva
- primljen u službu, odnosno u radni odnos, u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju obveze preuzete ugovorom o nekom od oblika stručnog usavršavanja
- promijenio prebivalište nakon zapošljavanja
- obitelj odselila u drugo mjesto.

(2) Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

(3) Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana ili i jedno i drugo naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

(4) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

(5) Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada međusobno se isključuju.

Članak 56.

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

(2) Uvjet iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na radnike koji imaju tjelesno oštećenje od 100% odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koja oštećenja su utvrđena rješenjem nadležnog tijela.

(3) Prebivalište odnosno boravište u smislu ovoga članka je prebivalište odnosno boravište radnika sukladno Zakonu o prebivalištu.

(4) Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada i natrag veća od 50 km radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost do najviše 50 km.

(5) Iznimno ravnatelj može posebnom odlukom, po prethodno pribavljenoj suglasnosti gradonačelnika, odobriti da se radniku priznaje pravo naknade troškova prijevoza izvan ograničenja iz stavka 4. ovoga članka, a sukladno kriterijima koja će odrediti gradonačelnik.

(6) Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje prema planeru Hrvatskoga autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

(7) U slučaju kada radi različitih pravaca dolaska na posao i odlaska s posla na takav način nije moguće utvrditi stvarnu udaljenost od mjesta prebivališta ili boravišta do mjesta rada radnik će dati izjavu na obrascu kojeg propisuje Poslodavac.

(8) Izjavu iz prethodnog stavka daje i radnik prilikom očitovanja o elementima na kojima temelji svoje pravo na naknadu troškova prijevoza odnosno kada obavještava Poslodavca o promjeni okolnosti za obračun naknade troškova prijevoza.

(9) Visinu naknade po prijađenom kilometru puta utvrdit će gradonačelnik Grada Umaga – Umago posebnom odlukom, a utvrđeni iznos u sebi sadržava sve troškove nastale putovanjem (trošak goriva, cestarine, mostarine, tunelarine, amortizacije vozila i dr.).

(10) U postupku donošenja Odluke iz prethodnog stavka gradonačelnik Grada Umaga – Umago savjetovati će se sa sindikatом.

(11) Iznos naknade iz prethodnog stavka ovoga članka ne može biti manji od iznosa propisanog za državne službenike i namještenike

(12) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se jednom mjesečno prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o radnom vremenu.

Članak 57.

(1) Ako je Poslodavac radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo na naknadu stvarnih troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

(2) Pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe uređuje se internim aktom Poslodavca.

Članak 58.

Poslodavac može isplatiti učenicima i studentima za vrijeme provedeno na praksi nagradu najviše do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Članak 59.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada.

Članak 60.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidnu službu, odnosno rad u tijelima uprave (države, županije, grada, općine), ustanovama Grada Umaga – Umago odnosno njihovim pravnim prednicima i to za navršениh: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka na temelju rješenja prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka radniku kojemu prestaje radni odnos kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti slijedećeg mjeseca po prestanku rada.

(4) U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju ne prekida neprekinuti rad, ali se u njega ne uračunava.

Članak 61.

(1) U povodu Dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa propisanog pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Novčani iznos iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

VII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 62.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku s poukom o pravnom lijeku.

Članak 63.

(1) Odlučujući o izjavljenoj žalbi radnika protiv odluke iz članka 62. ovoga Ugovora Poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata ako to radnik u podnesenoj žalbi zahtijeva.

(2) Ako Sindikat ne dostavi mišljenje iz stavka 1. ovoga članka u roku od tri dana od dana primitka zahtjeva postupak povodom žalbe može biti nastavljen bez razmatranja mišljenja sindikata.

Članak 64.

U slučaju kada radnik daje otkaz dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana ako sa Poslodavcem ili osobom koju on za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 65.

(1) Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u zadnja tri mjeseca prije prekida radnog odnosa za svaku godinu radnog staža ostvarenog kod Poslodavca.

(2) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(3) Otpremnina iz stavaka 1. ovoga članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

(4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka otpremninu ne ostvaruje radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Članak 66.

(1) Ako bi kod Poslodavca u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestao radni odnos najmanje petorici radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu savjetovati se sa sindikatom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika, ako posebnim propisom nije drukčije uređeno.

(2) Na otkazivanje u postupku kolektivnog viška radnika odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Članak 67.

(1) Otkazni rok traje najmanje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana
- mjesec i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog

radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka ustanove po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

(9) Iznimno od prethodnih odredbi ovoga članka radniku koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 68.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

Članak 69.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 68. ovoga Ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

Članak 70.

(1) Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- fizički nasrtaj na radnika
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi

- uznemiravajući telefonski pozivi
- upotreba nepriličnih izraza u ophođenju
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

(2) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 71.

(1) Radnici su dužni pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike, spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti osobu iz članka 72. ovoga Ugovora.

(2) Ponašanje radnika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu službene dužnosti.

Članak 72.

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

Članak 73.

(1) Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

(2) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

(3) Ovlaštena osoba dužna je radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

(4) Ovlaštena osoba ako ocijeni da je to potrebno provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

(5) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, nadležno tijelo će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika te poslovne interese istog.

Članak 74.

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene radnik koji je uznemiravan 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.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 75.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže Poslodavcu neku od slijedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti pokretanja disciplinskog postupka
- pokrenuti postupak zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 76.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ustanova može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 77.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

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

Članak 78.

U svezi sa zaštitom radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad primjenjivati će se odredbe Zakona o radu, ako posebnim propisom nije drugačije uređeno.

X. INFORMIRANJE

Članak 79.

Poslodavac je dužan radniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika
- o kretanjima i promjenama plaća radnika
- o rezultatima rada radnika
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada ili u svezi s radom.

XI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 80.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovom Ugovoru.

Članak 81.

(1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

(2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak Poslodavca ili njegovog predstavnika na radnike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 82.

Sindikato se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovom Ugovoru.

Članak 83.

Sindikato je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 84.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika u ustanovi ne smije biti sprječavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 85.

(1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu Sindikata godišnje.

(2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovoga članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

(3) Sindikalni povjerenik prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka može koristiti u mjeri u kojoj bitno ne remeti rokove i radne procese u kojima sudjeluje.

(4) Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 86.

Kad sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pismenim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

Članak 87.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 88.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci po isteku te dužnosti, sindikalnom povjereniku bez suglasnosti Sindikata, ne može prestati rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove suglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja i pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede službene dužnosti, a niti smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog svojeg sindikalnog djelovanja.

Članak 89.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj

odluci i mora mu pravodobno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o promjenama u platnom sustavu
- o planu i mjerama zapošljavanja, odnosno smanjivanja broja zaposlenih
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
- o mjerama u vezi zaštite radnika
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada
- o rasporedu radnog vremena.

(3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može najduže u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka Poslodavcu dati primjedbe, u protivnom se smatra da Sindikat nema primjedbi na planiranu odluku.

(4) Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 90.

(1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

(2) Poslodavac ili njegov predstavnik dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, u najkraćem mogućem roku, a najkasnije u roku od osam dana od predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 91.

Poslodavac je dužan, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- prostoriju za rad, u pravilu, odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka
- pravo na korištenje telefona, telefaksa, interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 92.

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

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
- primiti primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojom aktivnošću poticati ostale radnika za rad na siguran način.

XII. SOCIJALNI MIR

Članak 93.

- (1) Ugovorne se stranke obvezuju za vrijeme primjene ovog Ugovora na socijalni mir.
- (2) Svako sporno pitanje koje može proizaći iz odredbi ovog Ugovora, ugovorne stranke nastojati će riješiti na sporazumni način.
- (3) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, uz poštivanje zakonskih odredbi koje se odnose na štrajk.

XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 94.

- (1) Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne stranke imenovati će zajedničku komisiju u roku od 30 (trideset) dana od dana zaključenja ovog Ugovora.
- (2) Komisija ima 4 (četiri) člana, od kojih svaka ugovorna stranka imenuje 2 (dva) člana.
- (3) Komisija donosi poslovnik o radu.
- (4) Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Komisije.
- (5) Predsjednika Komisije biraju ugovorene strane naizmjenično svakih dvanaest mjeseci.
- (6) Ugovorne stranke dužne su pridržavati se danog tumačenja komisije koje se odnosi na odredbe ovog Ugovora.
- (7) Sjedište Komisije je pri upravnom tijelu Grada Umaga – Umago nadležnom za kadrovske poslove.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 95.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Članak 96.

- (1) Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) Ugovorna stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog 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.

Članak 97.

- (1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:
 - ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora
 - ako se promjeni materijalni položaj Poslodavca.
- (2) Otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj stranki.
- (3) Iznimno, u slučaju iz alineje 2. stavka 1. ovog članka, ugovorne stranke će u roku od dva mjeseca otkazati ovaj Ugovor ukoliko u navedenom roku ne uspiju odredbe ovog Ugovora prilagoditi promjenama.

Članak 98.

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.
- (2) Ovaj Ugovor stupa na snagu 1. srpnja 2024. godine, a objavit će se u „Službenim novinama Grada Umaga – Umago“.

Članak 99.

Ovaj Ugovor sklapa se u četiri (4) istovjetna primjerka jednakih primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po jedan primjerak, a jedan (1) primjerak dostavlja se nadležnom ministarstvu radi upisa u evidenciju kolektivnih ugovora.

KLASA: 152-01/24-01/01
URBROJ: 2163-9-02-24-1
Umag, 26. lipnja 2024.

SIKD- SINDIKALNA PODRUŽNICA

SINDIKALNA POVJERENICA

Nikol Krizmanić



GRAD UMAG - UMAGO

GRADONAČELNIK

Vili Bassanese



**DOM ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE
„ATILIO GAMBOC“ UMAG**

RAVNATELJICA

Diana Lekić



TARIFNI PRILOG

Naziv radnog mjesta	Koeficijent složenosti poslova
Ravnatelj	*
Socijalni radnik	2,40
Referent za opće i pravne poslove	2,25
Referent za administrativne i računovodstvene poslove	2,00
Stručni suradnik terapeut	2,40
Fizioterapeut	2,30
Kućni majstor	1,85
Guvernanta	1,90
Pralja - glačara	1,50
Spremačica	1,50
Pomoćni radnik na recepciji	1,40
Stručni suradnik za korištenje, skladištenje i nadzor opasnih kemikalija u tehnološkom procesu	2,40
Stručnjak zaštite na radu II. Stupnja	2,40
Voditelj odjela njege i brige o zdravlju i glavna medicinska sestra	2,70
Medicinska sestra / tehničar	2,25
Bolničar	2,00
Njegovateljica	1,90
Voditelj odjela smještaja i programa pomoći u kući	2,40
Gerontodomačica - negovateljica	1,90
Pomoćni radnik u programu pomoći u kući	1,40
Voditelj odjela prehrane i posluživanja	2,20
Kuhar	1,80

Servirka / pomoćni radnik u kuhinji	1,60
Pomoćni radnik	1,40

* Plaća ravnatelja određuje se temeljem Odluke Gradonačelnika Grada Umaga – Umago

