

*Lep lu*

**GRAD UMAK**, Umag, G. Garibaldi 6, OIB: 84097228497, kao osnivač Doma za starije i nemoćne osobe "Atilio Gamboč" Umag, zastupan po gradonačelniku Viliju Bassaneseu (u dalnjem tekstu: **Osnivač**),

i

**DOM ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE „ATILIO GAMBOČ“ UMAK**, ulica 154. brigade Hrvatske vojske 5, Umag, OIB: 72427815354, zastupan po ravnateljici Diani Lekić, dipl. oec. (u dalnjem tekstu: **Poslodavac**)

te

**SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE**, Sindikalna podružnica – DOM ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE „ATILIO GAMBOČ“ UMAK, zastupana po sindikalnoj povjerenici Marini Mautner (u dalnjem tekstu: **Sindikat**), s druge strane,

zaključili su u Umagu, dana 27. srpnja 2016. godine sljedeći

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### I. TEMELJNE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim se Ugovorom utvrđuju prava i obveze iz radnog odnosa i po osnovi radnog odnosa za zaposlenike u Domu za starije i nemoćne osobe „Atilio Gamboč“ Umag (u nastavku teksta: zaposlenici).

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

#### Članak 2.

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

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

#### Članak 3.

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

#### Članak 4.

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

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 5.**

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

### **Članak 6.**

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

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka sposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Način sposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan općim aktima Poslodavca ili određen ugovorom o radu.

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

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

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

### **Članak 7.**

Radi stjecanja uvjeta radnog iskustva za polaganje stručnog ispita, u Dom za starije i nemoćne osobe „Atilio Gamboc“ Umag se mogu primiti osobe na stručno sposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Osobe iz stavka 1. ovoga članka nemaju status zaposlenika.

Stručno sposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa obavlja se na temelju pisanog ugovora.

Na stručno sposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se opći propisi o radu.

## **III. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

### **Članak 8.**

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 pisanim odlukom.

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.

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 zaposlenika, raspoređivati na drugi način, u okviru tjednog fonda od 40 radnih sati.

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.

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 zaposlenik dostavio Poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

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

Zaposlenik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena koje odstupa od uobičajenog rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom zaposlenika.

### **Članak 9.**

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

### **Članak 10.**

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

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

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od dvadeset četiri sata, kojem se pribraja i dnevni odmor iz prethodnog stavka.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako zaposlenik 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.**

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

### **Članak 12.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku 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 ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

### **Članak 15.**

Zaposlenik 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.**

Zaposlenik 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.

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

### **Članak 17.**

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetnik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika 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 zaposlenik koristi godišnji odmor.

b) s obzirom na posebne socijalne i zdravstvene uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnjim djetetom	1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku malodobnjog 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

- rad na poslovima s otežanim psihofizičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim uvjetima rada	1 dan
---	-------

### **Članak 19.**

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

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

### **Članak 20.**

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

### **Članak 21.**

Ako zaposlenik 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 zaposlenik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Zaposlenik 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.

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

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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljski, 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, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### **Članak 22.**

U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

### **Članak 23.**

Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik 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.**

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgovarajućih poslova.

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

Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

### **Članak 25.**

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

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

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojega je zaposlenik 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.

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su nastali za zaposlenika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### **Članak 26.**

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

– sklapanje braka	3 dana
– rođenje 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	2 dana
– za svako dobrovoljno davanje krvi	1 dan
– teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 dana
– za sudjelovanje na sindikalnim skupovima i seminarima te edukaciji sindikalnih aktivista	2 dana

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dan plaćenog dopusta u pravilu se koristi na dan darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja na dan darivanja, dan plaćenog dopusta koristiti će se u dogовору с Poslodavcem.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

### **Članak 27.**

Zaposlenik 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 28.**

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

Pod upućivanjem zaposlenika 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 mjeseta na koje je zaposlenik raspoređen.

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, zaposleniku 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 mjeseta na koje je zaposlenik raspoređen.

### **Članak 29.**

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnost iz članaka 26. ovoga Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

### **Članak 30.**

Rješenje o plaćenom dopustu donosi Poslodavac temeljem pisanog zahtjeva zaposlenika.

### **Članak 31.**

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

### **Članak 32.**

Zaposleniku 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, njegu člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, ospozobljavanja, 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<br>znanja i vještina (strani jezici, informatika i dr.) | najmanje 2 dana  |

Ako to okolnosti zahtijevaju, zaposleniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

### **Članak 33.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, ako zakonom nije drugačije određeno.

## **IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

### **Članak 34.**

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve zakonske mјere za zaštitu života te sigurnosti i zdravlja zaposlenika, uključujući njihovo ospozobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

### **Članak 35.**

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s ospozobljenosću i uputama koje mu je dao Poslodavac te ospozobljenosću koju je stekao svojim obrazovanjem, ospozobljavanjem i usavršavanjem.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbjježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavlen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike 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 36.

Plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesata na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijenti za obračun plaće zaposlenika određeni su Tarifnim prilogom koji je sastavni dio ovog Ugovora.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u iznosu od 4.500,00 kuna.

Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu plaća i druga materijalna prava se utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

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 plaće u gospodarstvu na području Grada Umaga, rast troškova života te rast proračunskih prihoda.

Ako ugovorne stranke ne postignu dogovor o visini osnovice za obračun plaće, osnovicu utvrđuje odlukom Gradonačelnik Grada Umaga.

### Članak 37.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

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

### Članak 38.

Zaposlenici mogu primati plaću i ostala primanja putem tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

### Članak 39.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

### Članak 40.

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

### Članak 41.

U slučaju kada zaposlenik 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                                      | 35% |
| – za prekovremeni rad                                   | 50% |
| – za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata           | 10% |

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, zaposlenik 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.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

#### **Članak 42.**

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

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

#### **Članak 43.**

Prigodom odlaska u mirovinu, zaposleniku 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 44.**

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu zaposlenik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće zaposlenika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

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

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

#### **Članak 45.**

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

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), zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 80 % od njegove osnovne plaće.

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

Ako je zaposlenik 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.

### **VI. DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA**

#### **Članak 46.**

Zaposleniku koji ostvaruje pravo na puni godišnji odmor može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u visini jedne polovine neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

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

### **Članak 47.**

Za božićne blagdane zaposleniku 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.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka imaju zaposlenici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

### **Članak 48.**

Zaposleniku 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 49.**

Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:

1. smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja službe, odnosno rada u visini tri osnovice i troškova pogreba,
2. smrti zaposlenika u visini dvije osnovice.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti bračnog druga, roditelja, djece i usvojene djece u visini jedne osnovice.

Za isplatu pomoći iz stavka 1. i 2. ovoga članka primjenjuje se osnovica za obračun plaće u ustanovi.

Zaposlenik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi:

- bolovanja dužeg od 90 dana, u visini 2.500,00 kn neto, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika, u visini 2.500,00 kn neto,
- radi nabave prijeko potrebnih lijekova ili ortopedskih pomagala za zaposlenika, dijete ili supružnika, u visini 2.500,00 neto.

Pojedinačne odluke o dodjeli pomoći donosi Poslodavac.

### **Članak 50.**

Zaposleniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevničica, 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.

Zaposleniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevničica, 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 51.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta zaposlenika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje trideset kilometara, zaposlenik ima pravo na terenski dodatak, u visini jednakoj visini dnevničice.

Zaposlenik nema pravo na terenski dodatak ukoliko na relaciji prebivalište - radno mjesto postoji mogućnost redovnog svakodnevног prijevoza na posao i s posla prometnim sredstvima Poslodavca ili sredstvima javnog prometa.

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

Zaposleniku kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran samo smještaj, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 30% .

Zaposleniku kojem je za vrijeme rada na terenu osigurana samo prehrana, iznos terenskog dodatka umanjuje se za 20%.

Zaposlenik kojem je za vrijeme rada na terenu osiguran kompletan smještaj i prehrana, nema pravo na terenski dodatak.

Pravo na ostvarivanje dnevnice i terenskog dodatka međusobno se isključuju.

### **Članak 52.**

Zaposleniku 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 zaposlenika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenik 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.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Ako je zaposleniku osiguran smještaj ili prehrana ili i jedno i drugo, naknada iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

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

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

### **Članak 53.**

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesecne (kuponske), odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesecne (kuponske), odnosno pojedinačne prijevozne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različite cijene, zaposlenik ima pravo na nadoknadu prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste i onog načina javnog prijevoza koja je najpogodnija za Poslodavca.

Ako zaposlenik ne može koristiti mjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak sa posla jer isti nije organiziran, ili se ne može koristiti na način da omogućuje pravovremeni dolazak i odlazak sa posla, naknada troškova prijevoza na posao i sa posla utvrđuje se u visini cijene karte mjesnog javnog prijevoza najbližeg mjesta na području Istarske županije u kojem je takav prijevoz organiziran.

Naknadu troškova prijevoza ne može ostvariti zaposlenik kojemu je mjesto stanovanja unutar područja naselja Umag.

Naknada troškova prijevoza priznaje se za prijevoz u jednom pravcu do 20 kilometara, odnosno za prijevoz na posao i s posla do ukupno najviše 40 kilometara.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesecno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

### **Članak 54.**

Ako je Poslodavac zaposleniku 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.

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

### **Članak 55.**

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 56.**

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

### **Članak 57.**

Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad kod Poslodavca, i to za navršenih:

- 10 godina radnog staža -	1.500,00 kuna neto
- 15 godina radnog staža -	2.000,00 kuna neto
- 20 godina radnog staža -	2.500,00 kuna neto
- 25 godina radnog staža -	3.000,00 kuna neto
- 30 godina radnog staža -	3.500,00 kuna neto
- 35 godina radnog staža -	4.000,00 kuna neto
- 40 godina radnog staža -	5.000,00 kuna neto
- 45 godina radnog staža -	6.000,00 kuna neto.

Zaposleniku 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.

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

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 58.**

U povodu Dana Sv. Nikole svakom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti isplatiti će se poklon u iznosu od 600,00 kuna neto.

Novčani iznos iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se zaposleniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

## **VII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA**

### **Članak 59.**

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezatno se, u pisanim oblicima i s obrazloženjem, dostavljaju zaposleniku, s poukom o pravnom lijeku, u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima.

### **Članak 60.**

Odlučujući o izjavljenoj žalbi zaposlenika protiv rješenja iz članka 59. ovoga Ugovora, Poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zaposlenik u podnijetoj žalbi zahtijeva.

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 61.**

U slučaju kada zaposlenik 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 62.**

Zaposlenik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremnину u visini jedne trećine prosječne mjesecne plaće koju je ostvario u zadnja tri mjeseca prije prekida radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenog kod Poslodavca.

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

Otpremnina iz stavaka 1. ovoga članka isplatit će se zaposleniku posljednjeg dana rada.

### **Članak 63.**

Ako bi kod Poslodavca u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset zaposlenika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestao radni odnos najmanje petorici zaposlenika, 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 zaposlenika, ako posebnim propisom nije drugčije uređeno.

Na otkazivanje u postupku kolektivnog viška zaposlenika smisленo se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

### **Članak 64.**

Otkazni rok traje najmanje:

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

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke u postupku raspolaganja (otkaznog roka).

Rok raspolaganja (otkazni rok) teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobođio obveze rada.

## **VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 65.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija zaposlenika 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.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uzinemiravanju ili spolnom uzinemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 66.**

Uzemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposleniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 65. ovoga Ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Za izraze „uzinemiravanje“ i „spolno uzinemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uzinemiravanje“.

### **Članak 67.**

Uzemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- fizički nasrtaj na zaposlenika,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uzinemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi zaposlenici od svojih nadređenih i podređenih zaposlenika, suradnika i svake treće osobe s kojom zaposlenik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

### Članak 68.

Zaposlenici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge zaposlenike, spriječiti uznemiravanje od strane drugih zaposlenika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijesti osobu iz članka 69. ovoga Ugovora.

Ponašanje zaposlenika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu službene dužnosti.

### Članak 69.

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

### Članak 70.

Zaposlenik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje zaposlenik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnog uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju zaposlenika sastavlja se bilješka koju taj zaposlenik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja zaposlenika koji je podnio pritužbu i zaposlenika 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.

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 zaposlenika te poslovne interese istog.

### Članak 71.

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

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, zaposlenik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijedjeno dostojanstvo zaposlenika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

### Članak 72.

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

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

### **Članak 73.**

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim zaposlenikom, 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 zaposlenika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

### **Članak 74.**

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

## **IX. ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **Članak 75.**

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

## **X. INFORMIRANJE**

### **Članak 76.**

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

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj zaposlenika,
- o kretanjima i promjenama plaća zaposlenika,
- o rezultatima rada zaposlenika,
- 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 77.**

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 78.**

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

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatraće se pritisak Poslodavca ili njegovog predstavnika na zaposlenike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

### **Članak 79.**

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

### **Članak 80.**

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

### **Članak 81.**

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 82.**

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

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, ospozobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

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.

SVAKA OZLJEDA SINDIKALNOG POVJERENIKA PRILIKOM OBAVLJANJA SINDIKALNIH DUŽNOSTI SMATRA SE OZLJEDOM NA RADU.

### **Članak 83.**

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 84.**

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

### **Članak 85.**

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 zaposlenike zbog svojeg sindikalnog djelovanja.

### **Članak 86.**

Prije donošenja odluke važne za položaj zaposlenika, 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 zaposlenika.

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 svezi zaštite zaposlenika,
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o rasporedu radnog vremena.

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.

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

### **Članak 87.**

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi 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, izvjestiti Sindikat.

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

### **Članak 88.**

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 89.**

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 zaposlenika,
- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima zaposlenika,

- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike za rad na siguran način.

## XII. SOCIJALNI MIR

### Članak 90.

Ugovorne se stranke obvezuju za vrijeme primjene ovog Ugovora na socijalni mir.

Svako sporno pitanje koje može proizaći iz odredbi ovog Ugovora, ugovorne stranke nastojati će riješiti na sporazumno način.

Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, uz poštivanje zakonskih odredbi koje se odnose na štrajk.

## XIII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

### Članak 91.

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.

Komisija ima 4 (četiri) člana, od kojih svaka ugovorna stranka imenuje 2 (dva) člana.

Komisija donosi poslovnik o radu.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova, odlučuje glas predsjednika Komisije.

Predsjednika Komisije biraju ugovorene strane naizmjenično svakih dvanaest mjeseci.

Ugovorne stranke dužne su pridržavati se danog tumačenja komisije koje se odnosi na odredbe ovog Ugovora.

Sjedište Komisije je pri upravnom tijelu Grada Umaga nadležnom za kadrovske poslove.

## XIV. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

### Članak 92.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

### Članak 93.

Svaka ugovorna stranka može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

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 94.

Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Ugovor:

- ako druga ugovorna stranka krši odredbe ovog Ugovora;
- ako se promjeni materijalni položaj Poslodavca.

Otkazni rok je dva mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj stranki.

Izuzetno, 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 95.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih stranaka.

Ovaj Ugovor stupa na snagu 1. kolovoza 2016. godine, a objavit će se u „Službenim novinama Grada Umaga“.

### Članak 96.

Ovaj Ugovor sklapa se u 8 jednakih primjeraka. Svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka, dok Grad Umag dodatna dva primjerka upućuje nadležnom tijelu na registraciju.

KLASA: 112-01/16-01/02  
URBROJ: 2105/05-02-16-13

**SIKD- Sindikalna podružnica  
Sindikalna povjerenica:**

**Marina Mautner**



**Dom za starije i nemoćne osobe  
„Atilio Gambo“ Umag  
Ravnateljica:**

**Diana Lekić, dipl. oeconomiae**



KLASK 112-01/16-01/01  
ug h1

**Grad Umag  
Gradonačelnik:**

**Vili Bassanić**

