

i

Gradsko društvo Crvenog križa Pakrac, Braće Radić 13, Pakrac

sklopili su u Pakracu dana 21. veljače 2018. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za Gradsko društvo Crvenog križa Pakrac

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se kolektivnim ugovorom (u nastavku teksta: Ugovor) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog ugovora.

(2) Ovim se ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i na osnovi rada za zaposlene u Gradskom društvu Crvenog križa Pakrac (u nastavku teksta: Društvo).

Članak 2.

(1) Svi izrazi u ovom ugovoru koriste se u smislu njihovih definicija iz zakona i drugih propisa.

(2) Svi izrazi koji označavaju određenu osobu a koji su u ovom ugovoru napisani u muškom rodu, u cijelom tekstu ovoga ugovora označavaju osobe oba spola.

Članak 3.

(1) Ovaj ugovor obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

(2) Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na radnike neposredno i obavezno, osim ako su nekim drugim propisom pojedina pitanja za radnike povoljnije riješena.

(3) Na pitanja koja nisu određena ovim Ugovorom, primjenjuju se drugi propisi i opći akti.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA, ŠKOLOVANJE, USAVRŠAVANJE

Članak 4.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad od 2 (dva) do 3 (tri) mjeseca, ovisno o stručnoj spremi.

Članak 5.

(1) Za vrijeme trajanja probnog rada, radnik treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti za poslove za koje je sklopio ugovor o radu.

(2) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 6.

(1) Radniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanih razloga (bolest, mobilizacija i dr.), probni rad se produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

Članak 7.

(1) Ugovor o radu može se zaključiti s osobom koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala radi njenog osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova na radnim mjestima u struci (u nastavku: pripravnik).

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

Članak 8.

- (1) Pripravnički staž radnika traje:
- 6 (šest) mjeseci za radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema,
 - 9 (devet) mjeseci za radna mjesta za koja se traži viša stručna sprema,
 - 12 (dvanaest) mjeseci za radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema.

Članak 9.

- (1) Za vrijeme pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto za koje je sklopio Ugovor o radu sukladno Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 10.

- (1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Članak 11.

- (1) Poslodavac je dužan voditi brigu o kadrovskim potrebama u Društvu i sukladno tome poštivati odredbe zakona i drugih akata.
- (2) Poslodavac je dužan radnicima omogućiti usavršavanje i stjecanje znanja u djelokrugu svog zanimanja, sukladno svojim mogućnostima.

RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 12.

- (1) Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Članak 13.

- (1) Prekovremeni rad može se uvesti u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (2) Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetnom radniku, roditelju koji radi u nepunom radnom vremenu zbog njege djeteta sa poteškoćama u razvoju te radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja rada.
- (3) Radi izbjegavanja prekovremenog rada, poslodavac može izvršiti određene kadrovsko-organizacijske mjere, odgovarajuću preraspodjelu radnog vremena i druge mjere u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (4) Ukoliko se unatoč poduzetim mjerama, u poslovnoj godini ostvari veći broj sati od punog radnog vremena, poslodavac ga je dužan nadoknaditi, sukladno važećim propisima o prekovremenom radu.

Članak 14.

- (1) Radno vrijeme radnika raspoređuje se u 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (2) Radno vrijeme iz prethodnog stavka u pravilu je jednokratno.
- (3) Izuzetno od stavka 2. ovog članka radnici koji su raspoređeni u smjenski rad, u pravilu rade u 4 (četiri) smjenske grupe.
- (4) Radno vrijeme smjenskih radnika utvrđuje se sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o radu.
- (5) Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje 7 (sedam) dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 15.

- (1) Poslodavac može, ako to narav posla zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme preraspodijeliti, tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena.

- (2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog radnog vremena.
- (3) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Prilikom donošenja odluke o preraspodjeli radnog vremena poslodavac je dužan savjetovati se sa sindikatom.

Članak 16.

- (1) O nazočnosti na radu i prekovremenom radu vodi se evidencija za sve zaposlene.
- (2) Evidencija podrazumijeva vrijeme dolaska i odlaska s rada, izlazak iz kruga poslovnih prostorija te druge evidencije iz oblasti rada (bolovanje, godišnji odmor i drugo).
- (3) Poslodavac je dužan na kraju mjeseca, omogućiti uvid u evidenciju sindikalnom povjereniku.

Članak 17.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

Članak 18.

- (1) Između 2 (dva) uzastopna radna dana, radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Članak 19.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdeset i osam) sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
- (4) Ako radnik zbog potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor, može ga koristiti naknadno u dogovoru s poslodavcem, a sukladno Zakonu o radu.

Članak 20.

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor, u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 21.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u svom redovnom radnom vremenu ili u visini prosječne mjesečne plaće, isplaćene radniku u prethodna 3 (tri) mjeseca ako je to za radnika povoljnije.

Članak 22.

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 23.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani određeni zakonom i blagdani.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 24.

- (1) Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugoga, zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok određen u stavku 1. ovoga članka.

Članak 25.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjavanja šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor, nije stekao pravo na puni godišnji odmor;
 - ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na puni godišnji odmor.

Članak 26.

- (1) Godišnji odmor od osnovnih 20 (dvadeset) radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

a) složenost poslova

- | | |
|---|---------------|
| - grupa složenosti I (ravnatelj GD CK Pakrac) | 5 radnih dana |
| - grupa složenosti II (voditelj računovodstva, voditelj Skrbi, voditelj Odmarališta, gl.med.sestra) | 4 radna dana |
| - grupa složenosti III (referent općih poslova, med.sestra, kuhar-majstorski ispit) | 3 radna dana |
| - grupa složenosti IV (vozač, kućni majstor-vozač, domar, njegovatelj) | 2 radna dana |
| - grupa složenosti V (kuhar, čistačica-pralja, čistačica-pralja-skladištar) | 1 radni dan |

b) socijalni uvjeti radnika:

- | | |
|--|--------------|
| - samohrani roditelj s djetetom do 7 godina starosti | 2 radna dana |
| - radnici invalidi rada, teški kronični bolesnici, radnici s profesionalnim oboljenjima | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete | 1 radni dan |
| - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 3 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 radna dana |
| - osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% | 2 radna dana |

c) radni staž

- | | |
|--|---------------|
| - do 3 godine | 1 radni dan |
| - više od 3 godine do navršenih 5 godina | 2 radna dana |
| - više od 5 godina do navršenih 10 godina | 3 radna dana |
| - više od 10 godina do navršenih 15 godina | 4 radna dana |
| - više od 15 godina do navršenih 20 godina | 5 radnih dana |
| - više od 20 godina do navršenih 25 godina | 6 radnih dana |
| - više od 25 godina do navršenih 30 godina | 7 radnih dana |

- više od 30 godina 8 radnih dana

d) stručna sprema

- zaposlenici sa završenim diplomskim sveučilišnim studijem ili specijalističkim diplomskim stručnim studijem 4 radna dana,
- zaposlenici sa završenim preddiplomskim sveučilišnim studijem ili stručnim studijem 3 radna dana,
- radnici sa završenom gimnazijom ili srednjom školom 2 radna dana,
- radnici sa završenom osnovnom školom 1 radni dan.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se tako da se 20 (dvadeset) radnih dana, uveća za zbroj svih dodatnih dana, utvrđenih točkama od a) do d) ovog članka ali do maksimalno 30 (trideset) radnih dana. Potonje ograničenje ne primjenjuje se za kategorije radnika koji ispunjavaju kriterije sukladno točki b) ovog članka.

Članak 27.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, kojega donosi poslodavac.

Članak 28.

(1) Na osnovi plana korištenja godišnjega odmora poslodavac za svakog radnika posebno donosi pisanu odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 26. ovog ugovora iz koje mora biti vidljiv način na koji je taj broj utvrđen, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

(2) O odluci iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti radnika najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 29.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, u dva dijela ili više dijelova.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dva ili više dijelova, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) radnih dana.

(3) Ostatak godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 30.

(1) Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili porodijskog dopusta, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili 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. Isto tako radnik koji je bio na vojnoj vježbi, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 31.

(1) U slučaju prestanka rada, zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor, na koji je stekao pravo kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos, u skladu s člankom 26. ovog ugovora.

Članak 32.

(1) Radnik ima pravo koristiti dva put po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije korištenja.

Članak 33.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja ili unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
- selidba u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
- dobrovoljni davatelj krvi za svako darivanje	2 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- nastup na kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i za Radničko vijeće ili sl.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

(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 prema drugim osnovama.

Članak 34.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita prvi put u trajanju od 5 (pet) radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio prema drugim osnovama.

Članak 35.

(1) Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 (petnaest) radnih dana godišnje.

(2) Za pripremanje i polaganje završnog ili diplomskog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na još 5 (pet) radnih dana plaćenog dopusta.

(3) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno obrazovanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 30 (trideset) radnih dana u jednoj godini.

Članak 36.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Ako okolnost iz članka 35. i 36. ovoga ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja.

Članak 37.

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

Članak 38.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 (trideset) dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova poslodavca, 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 i specijalizacije i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu najmanje 10 dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima najmanje 5 dana
- za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje 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 (trideset) dana.

Članak 39.

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 40.

(1) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(2) Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje 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 dodatnim propisima.

Članak 41.

(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 osigurao poslodavac.

PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 42.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Pod plaćom u smislu ovog ugovora smatra se bruto plaća.

(2) Osnovna plaća je zbroj umnoška osnovice s koeficijentom složenosti poslova za koje je radnik sklopio ugovor o radu, uvećanog za 0.5% za svaku navršenu godinu radnog staža, i stalnog dodatka.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost u radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 43.

(1) Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 2.087,83 kn za koeficijent složenosti poslova radnog mjesta 1,00.

Članak 44.

(1) Osnovna plaća radnika (za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi), predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka i osnovice iz stavka 1. prethodnog članka.

Članak 45.

(1) Radniku pripada dodatak za radni staž, za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od prvog dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na stjecanje prava.

Članak 46.

(1) Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 15. radnog dana u narednom mjesecu, a najkasnije do 25. u narednom mjesecu.

Članak 47.

- (1) Radnik ima pravo odabrati banku preko koje će primati plaću i druga primanja.
- (2) Promjenu banke iz stavka 1. ovog članka radnik može vršiti po volji.

Članak 48.

(1) Ugovorne su strane sporazumne da su poslovi i zadaće radnih mjesta razvrstani i vrednovani općim aktom Poslodavca, te da su sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 49.

(1) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika ili po pravomoćnoj i ovršnoj odluci drugih nadležnih organa, a u skladu sa zakonom, provesti obustavu na plaći (kredit, uzdržavanje, osiguranje i dr.)

Članak 50.

- (1) Osnovna plaća radnika, bez stalnog dodatka, uvećat će se:
 - za rad noću 45%
 - za prekovremeni rad 50%
 - za rad nedjeljom 40%
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.
- (3) Pravo na prekovremeni rad imaju svi radnici, koji su u svoje dane odmora, zbog potrebe posla, morali doći na rad te im se vrijeme provedeno na poslu računa kao prekovremeni rad.
- (4) Ako radnik radi na blagdan, neradan dan utvrđen Zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 100%.
- (5) Poslodavac se obvezuje organizirati 40-satni radni tjedan u smjenskom ciklusu, na način, da do kraja mjeseca, za naredni mjesec, izradi mjesečni plan rada po smjenama, u kojem će se osigurati korištenje slobodnih dana zbog zadovoljavanja odredbe o 40-satnom radnom tjednu.
- (6) Ako bi zbog potrebe posla, radnik bio pozvan da radi na svoj slobodni dan, taj rad se obračunava i plaća kao prekovremeni rad. Na izričit zahtjev radnika, umjesto obračuna prekovremenog rada, radniku će se osigurati slobodan dan po njegovom izboru, a u skladu s potrebama posla. Jedan ili više slobodnih radnih dana, prema ostvarenim satima prekovremenog rada, obračunava se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnoga sata rada).

Članak 51.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove isplaćene u prethodna 3

(tri) mjeseca od mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu.

(2) Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini od 100% osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos plaće isplaćene u zadnjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 52.

(1) Radniku pripada pravo na regres u iznosu od najmanje 800,00 kn neto.

(2) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 31. 08. tekuće godine.

(3) Radnici koji na temelju ovog Ugovora ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu razmjernog iznosa regresa iz stavka 1. ovog članka.

Članak 53.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu, pripada pravo na otpremninu u neto iznosu koji je neoporeziv po Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 54.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti radnika
- smrti supružnika, djeteta i roditelja
- nastanka teške invalidnosti
- bolovanja dužeg od 90 dana
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika radnika
- potpore djeci radnika stradalog ili poginulog u Domovinskom ratu
- radi nabavke medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu

(2) Iznosi koji će biti isplaćeni radniku za svaki pojedini slučaj iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na pomoć jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti na radu - 2 prosječne mjesečne bruto plaće
- nastanka teške invalidnosti radnika izvan rada, djece ili posvojenika i supružnika radnika - 1 prosječna bruto plaća

(2) Prosječna mjesečna bruto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u posljednja 3 (tri) mjeseca.

Članak 56.

(1) Radnik ozlijeđen na radu ima pravo, jedanput godišnje, na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala, uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini stvarnih troškova, a do visine 1 (jedne) prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske u posljednja 3 (tri) mjeseca.

Članak 57.

- (1) Za službeno putovanje u trajanju preko 12 (dvanaest) sati, radniku pripada pravo na punu dnevnicu, naknadu pripadajućih troškova na službenom putu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- (2) Za putovanje u trajanju preko 8 (osam) sati, radniku pripada pravo na pola dnevnice.
- (3) Iznos dnevnice utvrđuje se u skladu sa Pravilnikom o porezu na dohodak u visini neoporezivog iznosa.
- (4) Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Članak 58.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca udaljenog više od 30 km radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno je najmanje iznos na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.
- (4) Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.
- (5) Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 59.

- (1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca ukoliko je ono udaljeno više od 30 km.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (3) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak ili dnevnicu se međusobno isključuju.

Članak 60.

- (1) Troškovi naknade prijevoza na posao i s posla, radnicima Gradskog društva Crvenog križa Pakrac, isplaćuju se u visini od 0,75 kn po prijeđenom kilometru od prijavljene adrese prebivališta/boravišta do adrese ustrojstvene jedinice GDCK Pakrac u kojoj rade, izmjerenih na službenoj web stranici Hrvatskog Auto-kluba.
- (2) Pravo na isplatu troškova utvrđenih u stavku 1. ovog članka imaju oni radnici koji pri dolasku na posao prelaze najmanje 2 kilometra udaljenosti.

Članak 61.

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 62.

- (1) Radniku se isplaćuju jubilarne nagrade za neprekidni rad kod poslodavca, odnosno njegovim pravnim prethodnicima u neto iznosu i to u visini neoporezivih iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak
- (2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Članak 63.

(1) U povodu Dana Svetoga Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 (petnaest) godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

(2) U slučaju da su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano.

Članak 64.

(1) Radnicima će poslodavac isplatiti jednokratni dodatak – božićnicu, sukladno financijskim mogućnostima Poslodavca.

(2) Božićnica iz stavka 1. ovog članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 65.

(1) Radnicima će poslodavac za Uskrs uručiti dar u naravi u vrijednosti od 600,00 kn.

Članak 66.

(1) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

(2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 67.

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

(2) Kada je zaposleniku izdano pisano upozorenje u skladu s odredbama Zakona o radu, takvo upozorenje može biti temelj za otkazivanje ugovora o radu skrivljenim ponašanjem samo ako zaposlenik ponovo prekrši neku obvezu iz radnog odnosa unutar razdoblja od dvije godine od dana kada je upozorenje izdano.

(3) Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo uložiti zahtjev za zaštitu prava, osobno ili putem svoga opunomoćenika, u skladu sa Zakonom.

Članak 68.

(1) Odlučujući o izjavljenom zahtjevu za zaštitu prava radnika na odluku iz članka 69. ovoga Ugovora, poslodavac je dužan prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnik zahtjeva.

Članak 69.

(1) U slučaju otkaza, otkazni rok utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

(2) U slučaju redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika utvrđuju se otkazni rokovi u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. ovog članka.

(3) Ako radnik otkazuje Ugovor o radu otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Članak 70.

(1) Radnik kojem se otkazuje Ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca odnosno njegovih pravnih prethodnika, ima pravo na otpremninu, osim ako se ugovor otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

(2) Ugovorne strane su sporazumne da visina otpremnine iznosi 1/2 (jednu polovicu) mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca odnosno njegovih pravnih prethodnika.

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

INFORMIRANJE

Članak 71.

(1) Poslodavac ili druga ovlaštena osoba dužni su radniku, odnosno sindikalnom povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,

- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),

- o kretanjima i promjenama radničkih plaća.

(2) Informacije o rezultatima rada poslodavac osigurava nakon isteka određenog razdoblja iz stavka 1. ovog članka, a informacije o planovima i prijedlozima akata, radnicima se daju na uvid prije njihova usvajanja.

DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 72.

(1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim ugovorom.

Članak 73.

(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 čelnika upravnog tijela ili druge ovlaštene osobe na radnike članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 74.

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

Članak 75.

(1) Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika koji su se dužni poslodavcu predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Članak 76.

(1) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod poslodavca ne smije biti sprečavana ili ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Članak 77.

- (1) Sindikalni povjerenik ima pravo biti oslobođen od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio, za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.
- (2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, pored prava iz stavka 1. ovog 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 dužan je Poslodavcu dostaviti okvirni plan aktivnosti i izostanaka s radnog mjesta, 8 (osam) dana ranije, radi specifičnosti djelatnosti i pravodobnog organiziranja osnovne djelatnosti.

Članak 78.

- (1) Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i poslodavca.

Članak 79.

- (1) Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Članak 80.

- (1) Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti, sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti Sindikata, ne može se otkazati Ugovor o radu, rasporediti na drugo radno mjesto ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike, osim kada je to određeno zakonom.

Članak 81.

- (1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom sindikata o namjeravanoj odluci i mora im, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka uz one određene Zakonom o radu, smatraju se osobito odluke:
 - o donošenju Pravilnika o radu
 - o mjerama zapošljavanja, premještanju i otkazu
 - o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
 - o uvođenju nove tehnologije, te promjena u organizaciji i načinu rada
 - o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.
- (3) Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik sindikata može, najduže u roku od 8 (osam) dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavca.
- (4) Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.
- (5) Ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 82.

- (1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika u svezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada na osnovi rada. O zauzetim stajalištima poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva.

(2) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika.

Članak 83.

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

- pravo na korištenje telefona, telefaksa 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.).

MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 84.

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

ŠTRAJK

Članak 85.

(1) Ako postupak mirenja ne uspije, sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga da bi se zaštitili i promicali ekonomske i socijalne interese svojih članova.

(2) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikati primjenjuju sindikalna pravila o štrajku.

Članak 86.

(1) Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.

(2) U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 87.

(1) Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, odnosno o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 88.

(1) Najkasnije na dan najave štrajka, sindikati moraju objaviti pravila o poslovima na kojima se za vrijeme trajanja štrajka rad ne smije prekidati.

Članak 89.

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

(2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka.

(3) Određivanjem poslova iz stavka 2. ovog članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

Članak 90.

(1) Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne sporazum u roku od 15 dana od dana dostave prijedloga poslodavca sindikatima, sindikat može u roku od daljnjih 15 dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža.

(2) Pravila iz stavka 1. ovog članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Članak 91.

(1) Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje pravila iz članka 91. ovoga ugovora do dana početka postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može pokrenuti do dana okončanja štrajka.

Članak 92.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

(2) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 93.

(1) Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću, mogu se, smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 94.

(1) Sukladno odredbama Zakona, odredbama ovoga ugovora i pravilima sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku nije povreda obveza iz radnog odnosa.

Članak 95.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama zakona, odredbama ovoga ugovora i pravilima Sindikata, ali isto tako, ne smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 96.

(1) Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog Suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona, odredbama ovog Ugovora i pravilima Sindikata.

SOCIJALNI MIR

Članak 97.

(1) Ugovorne se strane za vrijeme primjene ovog Ugovora obvezuju na socijalni mir.

(2) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 98.

(1) Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 (trideset) dana od dana potpisa ovoga Ugovora.

- (2) Komisija ima 4 (četiri) člana, od kojih svaka ugovorna strana imenuje 2 (dva).
- (3) Komisija donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.
- (4) Predsjednika imenuju ugovorne strane, naizmjenično, svakih 6 (šest) mjeseci.
- (5) Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 99.

- (1) Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 100.

- (1) Ovaj se ugovor sklapa na određeno vrijeme te vrijedi do 01. veljače 2020. godine.

Članak 101.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga. U protivnom, stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 102.

- (1) Ovaj Ugovor sastavljen je u 6 (šest) istovjetnih primjerka od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva), a 2(dva) primjerka se dostavljaju Uredu državne uprave radi evidencije.

Članak 103.

- (1) Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 30 (trideset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.
- (2) U vremenu dok se ne potpiše novi Ugovor ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora.

Članak 104.

- (1) Svaka strana snosi svoje troškove koji nastanu u vezi s izradom ovog Ugovora.

Članak 105.

- (1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa a primjenjuje se od 01. veljače 2018.

ZA POSLODAVCA

Danijela Kiš, struč. spec. oec
ravnateljica GDCK Pakrac

ZA SINDIKAT

Jasna Pavičić
sindikalna povjerenica