

KOLEKTIVNI UGOVORI

3047

Vlada Republike Hrvatske, zastupana po Ivanu Šukeru dipl. oec., potpredsjedniku Vlade RH i ministru financija

i

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske, zastupan po Spomenki Avberšek, predsjednici,

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

Hrvatski liječnički sindikat, zastupan po mr. sc. Ivici Babiću, dr. med., predsjedniku,

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, zastupan po Vilimu Ribiću, predsjedniku Velikog vijeća,

Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, zastupan po Branimiru Mihalinecu, predsjedniku

Sindikat hrvatskih učitelja, zastupan po Zvonimiru Laktašiću, predsjedniku,

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

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, zastupan po Ljubici Pilić, glavnoj tajnici,

zaključili su 4. listopada 2010. godine u Zagrebu sljedeći

TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA

OPĆE ODREDBE

Primjena ugovora

Članak 1.

Ovim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama na koje se primjenjuje Zakon o plaćama službenika u javnim službama (u daljnjem tekstu: zaposlenici).

Vremensko važenje

Članak 2.

1. Ovaj Ugovor stupa na snagu od dana potpisa.

2. Ovaj Ugovor važi do 4. listopada 2013. godine.

Temeljna načela

Članak 3.

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

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

Članak 4.

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

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

Članak 5.

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

- veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- većeg stupnja društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;
- razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti zaposlenika za unapređenje prava iz radnog odnosa;
- većeg uključivanja svih zaposlenika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i života; i
- jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.

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

Primjena ugovora u dobroj vjeri i promjena okolnosti

Članak 6.

1. Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.
2. Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku

zaključenja ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirenje

Članak 7.

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

Mirenje u individualnim radnim sporovima

Članak 8.

1. Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.
2. Ugovorne strane suglasne su da će u roku od 6 mjeseci od potpisivanja ovoga Ugovora donijeti Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima.
3. Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz prethodnog stavka obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova zaposlenika uz prethodnu suglasnost sindikata.

Arbitraža

Članak 9.

1. Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.
2. Ako se stranke dogovore za arbitražu, a ne dogovore drukčije sastav i postupak arbitraže, za sastav arbitraže i arbitražni postupak primijenit će se odredbe Zakona o radu koje reguliraju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Obvezna arbitraža

Članak 10.

1. Ako u nekoj javnoj službi štrajk zakonom bude zabranjen, u slučaju kolektivnog spora isti će se povjeriti arbitraži.
2. Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka regulirat će se posebnim sporazumom.

ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 11.

1. Za vrijeme važenja ovoga Ugovora sindikati neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.
2. Suzdržavanje od štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovoga Ugovora.
3. Sindikati imaju pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovoga Ugovora.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 12.

1. Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.
2. Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, hitnu medicinsku pomoć i osobnu sigurnost.
3. Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 13.

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

Rukovođenje štrajkom

Članak 14.

1. Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.
2. U ustanovama koje su uključene u štrajk, mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
3. Članovima štrajkaškog odbora ne može se naložiti rad za vrijeme štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 15.

1. Štrajkaški odbor sindikata prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.
2. Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

Poslovi koji se ne smiju prekidati

Članak 16.

1. Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose

pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

2. Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj zaposlenika, a da se poslovi učinkovito izvrše.

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

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

5. Ako se o pravilima poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža čiji sastav se utvrđuje primjenom odgovarajućih odredbi Zakona o radu.

Članak 17.

1. U slučaju da poslodavac ne dostavi prijedlog iz članka 16. stavka 1. ovoga Ugovora do pokretanja postupka mirenja, a sindikati ocijene da poslovi koji se ne smiju prekidati ipak postoje, mogu samostalno izraditi pravila o tim poslovima.

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

Prava sudionika štrajka

Članak 18.

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

TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

Članak 19.

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

2. Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:

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

Način rada povjerenstva

Članak 20.

1. Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

2. Ako se Povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora,

povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.

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

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

5. Tumačenja Povjerenstva imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora i dostavljaju se podnositelju upita, svim potpisnicima Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i objavljuju na web-stranicama Vlade Republike Hrvatske.

Rokovi za tumačenje

Članak 21.

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

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

IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Izmjene i dopune ugovora

Članak 22.

1. Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.

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

3. Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga, u protivnom su se stekli uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Otkaz ugovora

Članak 23.

1. Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca.

2. Ovaj Ugovor mogu otkazati obje strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.

3. Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

Članak 24.

Ugovorne strane se obvezuju da će započeti pregovore za sklapanje novog Ugovora 3 mjeseca prije isteka ovog Ugovora.

RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 25.

1. Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske.
2. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u javnim službama oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u »Narodnim novinama«.
3. Javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenima granskim kolektivnim ugovorima.
4. Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
5. Rok prijave za natječaj teče od dana objave natječaja u »Narodnim novinama«.

Probni rad

Članak 26.

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad može trajati najviše:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij; i
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
3. Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.

Članak 27.

1. Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
2. Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na

probnom radu.

Pripravnici

Članak 28.

1. Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.
2. Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Pripravnički staž

Članak 29.

1. Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:
 - 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
 - 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste; i
 - 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
2. Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 30.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Stručni ispit

Članak 31.

1. Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
2. Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
3. Za polaganje stručnog ispita pripravnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
 - pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
 - sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste; i
 - deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.
4. Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 32.

1. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
2. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu.
3. Petodnevni tjedni raspored iz stavka 2. ovoga članka raspoređen je, u pravilu, od ponedjeljka do petka.
4. Za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu granskim kolektivnim ugovorima može se odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored.

Evidencija radnog vremena

Članak 33.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

1. Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost zaposlenika.
2. Popis poslova i opseg skraćivanja radnog vremena odredit će se granskim kolektivnim ugovorima.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 35.

1. Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a za maloljetnike najmanje 30 minuta neprekidno.
2. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
3. Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada

Članak 36.

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

2. Zaposlenik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne, veterinarske i slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 37.

1. Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
2. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
3. Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
4. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.
5. Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 38.

1. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorima djelatnosti.
2. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 30 radnih dana.
3. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
4. Zaposleniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.
5. Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana.
6. Poslovi iz prethodnog stavka, te trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima, utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 39.

1. Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.
2. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 40.

1. Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.
2. Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 41.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 42.

1. Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.
2. Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
3. Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
4. Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
5. Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
6. Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj ovim Ugovorom.
7. Drugi troškovi su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
8. U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 43.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 44.

1. Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka – 5 radnih dana;
- rođenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dan;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana; i
- dobrovoljnog darivanja krvi – 2 radna dana.

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

Dopust za školovanje

Članak 45.

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

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i

– 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

2. Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

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

NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 46.

1. Naknade štete iz članka 99. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štete, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

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

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

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

– ako se radi o manjoj šteti.

2. Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 47.

1. Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

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

3. Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga članka, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

4. Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

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

Članak 48.

Odredbe članka 47. ovog Ugovora ne odnose se na ravnatelje ustanova.

Stož kod istog poslodavca

Članak 49.

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

Isplata razlike visine mirovine

Članak 50.

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

PLAĆA

Članak 51.

1. Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
2. Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
3. Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
4. Ugovorne strane zajednički utvrđuju da su Dodatak Sporazumu o osnovici za plaće u javnim službama od 13. svibnja 2009. godine te sve njegove izmjene i dopune ili novi sporazumi koji se na njega nastavljaju ili iz njega proizlaze te Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. godine važeći dokumenti koji se primjenjuju na način i u rokovima određenim tim samim dokumentima.

Isplata plaće

Članak 52.

1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
2. Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
3. Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 53.

1. U javnim službama nema tajnosti plaća.
2. Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika ustanove svim zaposlenicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.
3. Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.
4. Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanje plaće

Članak 54.

1. Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećat će se:
 - za rad noću 40%;
 - za prekovremeni rad 50%;
 - za rad subotom 25%;
 - za rad nedjeljom 35%;
 - za smjenski rad 10%;
 - za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže 10%; i
 - za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom.
2. Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
3. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.
4. Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
5. Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.
6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.
7. Noćni rad je rad zaposlenika u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana.
8. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa

zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

9. Rad po pozivu (prema odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 2. ovoga članka i tako se plaća.

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

11. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Plaća za rad u posebnim uvjetima

Članak 55.

1. Zaposleniku u javnim službama, koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada, pripada pravo na posebni dodatak na plaću.

2. Radna mjesta s posebnim uvjetima rada i pripadajuću visinu posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Zaštita zaposlenika

Članak 56.

1. U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalnog oboljenja; ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

2. Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

3. Zaposlenike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti na rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 57.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 58.

Zaposlenik u javnim službama ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje; i
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 59.

1. Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.
2. Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Regres

Članak 60.

1. Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
2. O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade i sindikata.
3. Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljnog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
4. Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 61.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Pomoć

Članak 62.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba;
- smrti zaposlenika – 2 proračunske osnovice; i
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

Članak 63.

1. Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika – u visini jedne proračunske osnovice.

2. Nastanak invalidnosti zaposlenika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.

3. Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

4. Zaposlenik ima pravo i na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani po pravilima medicinske i stomatološke struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, nadalje, za koje troškove barem dijelom snosi Hrvatski zavod za obvezno zdravstveno osiguranje, te ako doplata za pomagala, odnosno lijekove, tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice.

5. U slučaju iz stavka 4. ovoga članka zaposlenik ima pravo na pomoć jednom godišnje u visine od jedne proračunske osnovice.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 64.

1. Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

2. Dnevnica iznosi 170 kuna po danu.

3. Zaposlenik ima pravo na puno dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

4. Ako zaposlenik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.

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

6. Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

Terenski dodatak

Članak 65.

1. Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
2. Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
3. Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.
4. Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.
5. Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 66.

Naknada za odvojeni život uredit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 67.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.
2. Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.
3. U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/11 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.
4. Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje, već samo mjesečne karte, zaposlenik koji stanuje više od 1 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.
5. Zaposlenik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.
6. Zaposlenik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbama stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.
7. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla

međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

8. U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva.

9. U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), zaposlenik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. i 5. ovoga članka.

10. Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

11. Troškovi mjesnog prijevoza zaposlenika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.

12. Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika, uvažavajući racionalnost troškova.

13. Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

14. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

15. Iznimno od stavka 1. do 14. ovoga članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

16. Zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi najveći dio godišnjeg odmora.

17. Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovoga članka i onaj zaposlenik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

18. Pravo na troškove prijevoza nema onaj zaposlenik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 68.

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

Jubilarna nagrada

Članak 69.

1. Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 49. ovoga Ugovora ukoliko navrší:

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

2. O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

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

Dar u prigodi dana Sv. Nikole

Članak 70.

1. Svakom zaposleniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.

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

Božićnica

Članak 71.

1. Zaposlenicima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

2. O visini božićnice Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, osnovica za božićnicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 72.

1. Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.
2. Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.
3. Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.
4. O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka zaposlenik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

Osiguranje

Članak 73.

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

Sistematski pregledi

Članak 74.

1. Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposleni iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.
2. Pravo iz stavka 1. ovog članka primjenjivati će se na način i u dinamici sukladno mogućnostima Državnog proračuna Republike Hrvatske.

Stambeno zbrinjavanje

Članak 75.

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

PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 76.

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

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 77.

1. Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.
2. Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.
3. Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.
4. Poslodavac je dužan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.
5. Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.
6. Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.
7. Sindikalni predstavnik dužan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
8. Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja dužnosti zaposleničkog vijeća i službenog puta u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Predstavnici zaposlenika u upravnim vijećima

Članak 78.

1. U upravnim tijelima ustanova javnih službi (tijelima koja imaju upravne ili nadzorne ovlasti), najmanje jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.
2. Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima imenuje i opoziva radničko vijeće.
3. Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima ima sva prava kao i svi ostali članovi upravnog tijela.

Zaštita na radu i zaštita od požara

Članak 79.

1. Radi sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u vezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprječavanja nastanka materijalne štete, poslodavac je dužan provoditi normativne, organizacijske i edukativne programe iz područja: zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.
2. U cilju obavljanja aktivnosti opisanih u prethodnom stavku, poslodavac se obvezuje:

- osigurati izradu Procjene opasnosti od strane ovlaštenih ustanova, odnosno trgovačkih društava;
 - obavljati revizije procjene u propisanim rokovima, a izvan rokova u slučajevima propisanim Pravilnikom;
 - osigurati sredstva da se otklone nedostaci utvrđeni procjenom;
 - normativno urediti zaštitu na radu i zaštitu od požara, te donijeti plan evakuacije i spašavanja; i
 - planirati i osigurati materijalna sredstva radi provođenja navedenih mjera i postupaka, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.
3. Zaposlenici imaju pravo na informiranje vezano za nove tehnologije, nove projekte, nove opasnosti i štetnosti, te na imenovanje povjerenika zaštite na radu, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 80.

1. Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.
2. Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Povjerenik zaštite na radu

Članak 81.

1. U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik ima pravo i obvezu osobito:
 - biti nazočan prilikom inspekcijskog nadzora iz područja ZNR;
 - sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje rada;
 - biti obaviješten o obavljanju i rezultatima unutarnjeg nadzora vezano za ZNR;
 - biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika;
 - primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provođenje mjera na radu;
 - pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
 - školovati se za obavljanje poslova zaštite na radu, stalno proširivati i unapređivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način; i
 - svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način.
2. Naknada za rad povjerenika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

3. Ukoliko u ustanovi nije izabran povjerenik zaštite na radu, sva prava i obveze u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu može preuzeti sindikalni povjerenik.

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

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 82.

1. Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.

2. Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja ustanove.

3. Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

4. Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva, imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 83.

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

– jednu prostoriju za rad sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada, i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored korištenja prostorije određuje se sukladno broju plaćenih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u zaposleničkom vijeću;

– pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;

– slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe;

– slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska;

– oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika;

– obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a temeljem pisane izjave člana sindikata.

2. U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

3. Poslodavac će se suzdržavati od svakoga činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

4. U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži posredovanjem Ureda za socijalno partnerstvo u RH.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 84.

1. Sindikalnom povjereniku bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

2. Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora, određuje se:

– prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano zaposleničko vijeće; i

– prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada zaposleničko vijeće nije izabrano.

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

Zamjena zaposleničkih vijeća sindikatom

Članak 85.

1. Ako zaposleničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici koji zamjenjuju zaposleničko vijeće, imaju sva prava i obveze zaposleničkog vijeća propisana Zakonom o radu.

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

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

Povrat na rad

Članak 86.

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

mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

Zaposleničko vijeće i štrajk

Članak 87.

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

Cijena rada

Članak 88.

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

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

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

Prijelazne i završne odredbe

Članak 89.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 47., 60., 61., 62., 63., 69., 70. i 71. ugovoreni su u neto iznosima.

Članak 90.

U tekstu ovoga Ugovora pojam »zaposlenik«, odnosno »zaposleničko vijeće«, treba tumačiti u smislu pojmova »radnik«, odnosno »radničko vijeće« iz Zakona o radu.

Članak 91.

Članak 71. ovoga Ugovora neće se primijeniti u 2010. godini.

Članak 92.

U roku od 60 dana ugovorne strane imaju obvezu uskladiti granske kolektivne ugovore u javnim službama s odredbama članka 67. i 91. ovog Ugovora.

ZA VLADU REPUBLIKE HRVATSKE:

Ivan Šuker, dipl. oec., v. r.

potpredsjednik Vlade Republike Hrvatske
i ministar financija

ZA SINDIKATE:

Spomenka Avberšek, v. r.

predsjednica Samostalnog sindikata
zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske

Anica Prašnjak, v. r.

predsjednica Glavnog vijeća Hrvatskog
strukovnog sindikata medicinskih
sestara-medicinskih tehničara

mr. sc. Ivica Babić dr. med., v. r.

predsjednik Hrvatskog liječničkog sindikata

Vilim Ribić, v. r.

predsjednik Velikog vijeća Nezavisnog
sindikata znanosti i visokog obrazovanja

Branimir Mihalinec, v. r.

predsjednik Nezavisnog sindikata
zaposlenih u srednjim školama Hrvatske

Zvonimir Laktašić, v. r.

predsjednik Sindikata hrvatskih učitelja

Jadranka Ivezić, v. r.

predsjednica Sindikata radnika u
djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske

Ljubica Pilić, v. r.

glavna tajnica Hrvatskog sindikata
djelatnika u kulturi