

**KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE
VELEUČILIŠTA U ŠIBENIKU,
STUDENTSKI CENTAR ŠIBENIK**

Šibenik, travanj 2025.

Na temelju Zakona o radu NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23

Veleučilište u Šibeniku, Studentski centar Šibenik, Put Bioca 8, Šibenik, OIB: 68241113433, zastupan po ravnateljici Nikolina Čvorak Šego, dipl. oec. (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Novi sindikat, Park Stara Trešnjevka 2, Zagreb, OIB: 50244479249 zastupan po predsjedniku Mariu Ivekoviću (u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su u Šibeniku dana 28. travnja 2025. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE VELEUČILIŠTA U ŠIBENIKU, STUDENSKI CENTAR ŠIBENIK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze te pitanja iz radnih odnosa i ona u svezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca.

Članak 2.

- (1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je Veleučilište u Šibeniku, Studentski centar Šibenik, Put Bioca 8, Šibenik.
- (2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, općim aktom Poslodavca, ovim Kolektivnim ugovorom ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati podatke o:
- a) ugovornim strankama, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
 - b) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada onda napomenuti da se rad obavlja na različitim mjestima
 - c) nazivu posla, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak opis poslova
 - d) dan otpočinjanja rada

- e) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - f) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili način određivanja trajanja tog odmora
 - g) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, ili način određivanja otkaznih rokova
 - h) osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 - i) trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.
- (4) Umjesto podataka iz točaka f), g), h) te i) iz stavka 4. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 5.

- (1) Kada radniku koji se nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca Poslodavac ponudi novi ugovor o radu, radnik ga nije dužan potpisati prilikom uručivanja.
- (2) Stranke ovog Kolektivnog ugovora utvrđuju rok od 8 dana od dana zaprimanja, u kojem se roku radnik može očitovati o ponudi Poslodavca.

Članak 6.

- (1) Poslodavac će radnicima omogućiti pravo na napredovanje u poslu, te im neće ograničavati slobodu promjene radnih mjesta.
- (2) Kada radnik koji ima sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme, zbog potrebe koja postane trajna, prelazi na rad na poslove drugog radnog mjesta, Poslodavac mu je dužan ponuditi novi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Smatra se da potreba postaje trajna nakon 6 mjeseci, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika. Ako pak Poslodavac ima potrebu procijeniti sposobnost radnika za obavljanje tih poslova, može mu za vrijeme procjene ponuditi aneks ugovora o radu, ali na rok ne duži od 6 mjeseci.
- (3) U slučaju potrebe za zapošljavanjem na određenom radnom mjestu, Poslodavac će za popunu tog radnog mjesta natječaj objaviti na oglasnim pločama i u elektronskim javnim glasilima. U slučaju da interni i vanjski kandidat zadovoljavaju uvjete natječaja, prednost može imati interni kandidat.

1. Privremeni raspored na drugo radno mjesto

Članak 7.

- (1) Radnika se može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, koje po naravi odgovara vrsti posla koji radnik trenutno obavlja, bez izmjene ugovora o radu radi urednog odvijanja svakodnevnih radnih procesa i poslova, u sljedećim izuzetnim slučajevima:
 - a) viša sila
 - b) zamjena nenazočnog radnika
 - c) privremenog povećanja, odnosno smanjenja opsega posla
 - d) zastoja u obavljanju određenih poslova
 - e) kvara na sredstvu za rad
 - f) kada zbog primjene propisa o zdravstvenim uvjetima ne može obavljati svoje poslove, u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.
- (2) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje 6 (šest) mjeseci. Iznimno, privremeni raspored može trajati i duže na zahtjev Poslodavca uz suglasnost radnika. Radnik za vrijeme privremenog rasporeda na drugo radno mjesto ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija uz uvjet da privremeni raspored traje duže od 30 dana.
- (3) Odluku o privremenom rasporedu donosi ravnatelj, a uz suglasnost radnika.

Članak 8.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme s radnikom, može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje Poslodavac. Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičnih pregleda snosi Poslodavac.
- (2) Prije sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s radnikom, može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled. Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičnih pregleda snosi Poslodavac.
- (3) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanju ugovora o radu s novim radnikom, Poslodavac je dužan ugovoriti probni rad na sljedeći način:
 - a) za NKV radnike probni rok od mjesec dana
 - b) za KV i SSS radnike probni rok od dva mjeseca
 - c) za VŠS i VSS radnike probni rok u trajanju od tri mjeseca
 - d) za VŠS i VSS na rukovodećim mjestima probni rok u trajanju od šest mjeseci.
- (2) Ako je radnik za vrijeme probnog rada bio odsutan najmanje 10 dana probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.
- (3) Izvršavanje radnih zadataka tijekom probnog rada nadgleda i ocjenjuje povjerenstvo u sastavu:
 - a) ravnatelj
 - b) neposredni voditelj
 - c) radnik koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 3 g., osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili drugih razloga dopuštenim Zakonom.
- (4) Prekid kraći od 2 mj. ne smatra se prekidom razdoblja od 3 g. iz stavka 3. ovog članka.
- (5) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Kolektivnog ugovora ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (6) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (7) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

- (1) Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.

- (2) U svrhu pravovremenog ostvarivanja prava iz prethodnog stavka radnik mora voditi računa o redovnom i ažurnom prijavljivanju Poslodavcu svake promjene osobnih i drugih podataka, a koje Poslodavac prikuplja i obrađuje sa svrhom ostvarenja prava i obveza iz ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 12.

- (1) Ugovorne strane suglasne su da Poslodavac za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora neće angažirati radnike putem Agencije za privremeno zapošljavanje.
- (2) Iznimno, Poslodavac može zapošljavati radnike putem Agencije za privremeno zapošljavanje isključivo temeljem prethodne pisane suglasnosti Sindikata.

Članak 13.

- (1) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku obavijestiti Sindikat o broju i razlozima sklopljenih ugovora o radu na neodređeno i određeno vrijeme.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 14.

- (1) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.
- (2) U puno radno vrijeme uračunava se vrijeme koje je radnik kod Poslodavca proveo:
 - a) na teorijskom i praktičnom školovanju
 - b) na ispitima
 - c) na liječničkim pregledima na koje ih je uputio Poslodavac
 - d) na obavljanju poslova iz djelokruga Sindikata
 - e) u drugim slučajevima predviđenim Zakonom
- (3) Mjesečni fond sati jednak je za sve radnike, a način izračuna propisan je ovim Kolektivnim ugovorom.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo neke dane u tjednu.
- (4) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.
- (5) Radnik iz stavka 4. ovog članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (6) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

- (7) Ako radnik s Poslodavcem ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme, a sklapa drugi ugovor o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, dužan je obavijestiti Poslodavca o sklapanju novog ugovora.

Članak 16.

- (1) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora između uzastopna dva radna dana, tjednog odmora i plaćenog dopusta.
- (2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (3) Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu ostvaruju plaću razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.) koja su utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom kao i radnici s punim radnim vremenom.
- (4) Radniku koji je kod Poslodavca zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, Poslodavac je dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (5) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

3. Prekovremeni rad

Članak 17.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 3 radna dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.
- (3) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku izvješćivati Sindikat o odrađenim prekovremenim satima u svakoj djelatnosti Poslodavca.
- (4) Prekovremeni rad, kao i rad blagdanom ne može se odrediti radnicima kod kojih postoji nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do 3 g. starosti, samohranom roditelju s djetetom do 6.g. starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Ako je to za radnika prihvatljivije i ako da pisanu suglasnost za određeni prekovremeni rad, radnik može koristiti slobodne dane. Suglasnost se može dati kod tromjesečnog obračuna prekovremenih sati.
- (6) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata) te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren. Ako radnik iz opravdanih ili osobito potrebitih razloga nije u mogućnosti koristiti prekovremene sate kroz slobodne dane, prekovremeni sati bit će mu isplaćeni sukladno članku 41. ovog Kolektivnog ugovora.
- (7) Dane koje Poslodavac proglasi neradnim danima platit će se kao odrađeni radni dani.
- (8) Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (9) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- (10) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

4. Noćni rad i rad u smjenama

Članak 18.

- (1) Radno vrijeme može biti organizirano jednokratno ili u smjenama.
- (2) Ako je dnevno radno vrijeme organizirano u smjenama, ono se odvija u periodičnim izmjenama radnog vremena u jutro/popodne, odnosno u prijepodnevoj i poslijepodnevoj, odnosno prijepodnevoj, poslijepodnevoj i noćnoj smjeni. Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, u opisu radnih mjesta, odnosno radnih uvjeta, propisano je na kojim radnim mjestima je moguće organizirati rad u smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- (4) Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana smatra se noćnim radom, a za maloljetne radnike rad između 20 sati i 6 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (5) Noćni rad ne može se odrediti:
 - radniku mlađem od 18 g.
 - trudnici i majci s djetetom do 3. g. starosti, bez njezine suglasnosti
 - samohranom roditelju s djetetom do 6. g. života, bez njegove suglasnosti
 - roditelju teže hendikepiranog djeteta, bez njegove suglasnosti
 - radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO.
- (6) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

5. Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 19.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.
- (3) Ako Poslodavac radniku iz stavka 2. ovog članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnog rada, dužan mu je u roku od 60 dana ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnog rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (4) Radniku iz stavka 3. ovog članka kojemu je ponuđen novi ugovor o radu, ne smiju biti umanjena stečena prava.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

- (2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Članak 21.

- (1) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Članak 22.

- (1) U preraspodijeljenom radnom vremenu mogu raditi određeni radnici na sljedeći način:
- maloljetnici do najviše 8 sati dnevno
 - trudnice, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života uz uvjet da Poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 23.

- (1) Preraspodjela radnog vremena iz članka 20. i 21. ovog Kolektivnog ugovora, mora se radnicima osigurati na način da se fond sati za preraspodjelu iskoristi unutar kalendarske godine.

Članak 24.

- (1) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 25.

- (1) Poslodavac je dužan u preraspodijeli radnog vremena poštivati ograničenja i zabrane rada propisane Zakonom.

7. Obrazovanje

Članak 26.

- (1) Poslodavac je dužan radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanja i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad, a radnik je dužan drugim radnicima iste struke prenijeti stečeno znanje.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 27.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku od najmanje 30 minuta, koja se ubraja u to radno vrijeme.

- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku od najmanje 30 minuta neprekidno. Radnik koji radi nepuno radno vrijeme (npr. 4 sata) ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (3) Radnik koji radi duže od 8 sati dnevno, ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od dva sata, ima pravo na stanku nakon osmog sata najmanje 15 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, Poslodavac će radniku omogućiti skraćivanje dnevnog radnog vremena za trideset minuta ili mu omogućiti kumulativno korištenje stanke kroz slobodan dan.
- (5) Ukoliko se ne može unutar poslovne jedinice organizirati zamjena za korištenje stanke primjenjuje se stavak 4. ovog članka.

2. Dnevni odmor

Članak 28.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na poslovima koji se obavljaju u dvokratnom ili smjenskom radu te u drugim slučajevima kad to zahtjeva intenzitet poslova u pojedinom razdoblju osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od 8 sati neprekidno.
- (3) Radniku iz stavka 2. ovog članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Članak 29.

- (1) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i na odmor od trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Radnica će vrijeme stanke iz prethodnog stavka iskoristiti u skladu s potrebama djeteta uz prethodnu najavu Poslodavcu.
- (3) Radnica se može izuzetno koristiti pravom da stanku za dojenje djeteta i dnevni odmor iz stavka 1. i 2. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

3. Tjedni odmor

Članak 30.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 28. ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi ili po tjednom rasporedu radnog vremena.
- (3) Radnicima koji rade u dvanaesto satnim smjenama danom tjednog odmora smatra se prvi dan nakon završetka smjene.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 31.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni odmor za svaku kalendarsku godinu.

5. Trajanje godišnjeg odmora

Članak 32.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna.
- (2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način iz stavka 1. i 2. ovog članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca.

6. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 33.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 32. ovog Kolektivnog ugovora, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 32. do 35. stavka 1. ovog Kolektivnog ugovora, za svakih navršenih mjesec dana rada:
 - ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka nije stekao pravo na godišnji odmor
 - ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka.
- (2) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovog članka, prije prestanka radnog odnosa omogućiti korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
- (3) Radnik koji odlazi u mirovinu u tekućoj godini ima pravo na puni godišnji odmor.

7. Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 34.

- (1) Godišnji odmor obračunava se na bazi petodnevnog ili šestodnevnog radnog tjedna, ovisno o tjednom rasporedu radnog vremena radnika. Radnik sa šestodnevним tjednim radnim vremenom kojem godišnji odmor započinje u ponedjeljak ili završava u subotu, ne može biti raspoređen na rad u nedjelju koja prethodi početku godišnjeg odmora, a može biti ako slijedi po završetku godišnjeg odmora.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta te subote i/ili nedjelje (ovisno o tjednom rasporedu radnog vremena radnika) ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 35.

- (1) Na zakonski minimum od četiri tjedna dodaju se dani prema sljedećim kriterijima:
- radni staž
 - uvjeti rada
 - socijalno-zdravstvene prilike
 - stupanj obrazovanja.
- (2) Na temelju dužine radnog staža radniku pripadaju:
- | | |
|--------------------|-----------|
| - 3 - 5 godina | - 2 dana |
| - 5 - 10 godina | - 5 dana |
| - 10 - 15 godina | - 6 dana |
| - 15 - 20 godina | - 7 dana |
| - 20 - 25 godina | - 8 dana |
| - 25 - 30 godina | - 9 dana |
| - 30 - 35 godina | - 10 dana |
| - 35 i više godina | - 12 dana |
- (3) Na temelju uvjeta rada:
- rad u šestodnevnom radnom tjednu - 2 dana
 - rad koji iziskuje pojačani fizički napor, rad u vlazi i/ili buci - 3 dana
- (4) Prema socijalno-zdravstvenim prilikama:
- | | |
|--|----------|
| - radnici s tjelesnim oštećenjem od 70 - 80% | - 2 dana |
| - od 80 - 90% | - 3 dana |
| - preko 90% | - 4 dana |
| - radnici s dvoje i više djece do 1 g. života | - 6 dana |
| - za dijete do 3 g. starosti | - 3 dana |
| - za dijete od 3 - 15 g. starosti | - 1 dan |
| - za dijete s težim smetnjama u razvoju bez obzira na godine | - 5 dana |
| - invalidu domovinskog rata (ratnom i civilnom) | - 2 dana |
| - radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji | - 1 dan |
- (5) Prema stupnju obrazovanja:
- | | |
|---|----------|
| - radnik na radnom mjestu s VIII. stupnjem obrazovanja | - 5 dana |
| - radnik na radnom mjestu s VII. stupnjem obrazovanja | - 4 dana |
| - radnik na radnom mjestu s VI. stupnjem obrazovanja | - 3 dana |
| - radnik na radnom mjestu s IV. i V. stupnjem obrazovanja | - 2 dana |
| - radnik na radnom mjestu do IV. stupnja obrazovanja | - 1 dan |
- (6) Pravo na dodatni broj dana stječe se za svako dijete, a ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca pravo imaju oba roditelja.
- (7) Poslodavac će radnike obavijestiti o broju dana godišnjeg odmora za tekuću godinu do 30. lipnja tekuće godine.
- (8) Kod svake promjene statusa ili prava radnika Poslodavac će izdati novo rješenje.
- (9) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova. Najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a preostali dio godišnjeg odmora mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (10) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.
- (11) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.
- (12) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (13) Naknada iz stavka 11. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

- (14) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (15) Iznimno iz stavka 14. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na porodiljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (16) Godišnji odmor radnika može se prekinuti samo u izvanrednim situacijama na temelju naloga neposrednog voditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova. Poslodavac je dužan najkasnije u roku od 3 dana po povratku radnika na posao, uručiti mu pisani nalog.
- (17) Kriteriji se primjenjuju kumulativno s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od šest tjedana. Za radnike sa petodnevnom radnim tjednom to iznosi ukupno 30 dana, a za radnike sa šestodnevnom radnim tjednom ukupno 36 dana.

8. Raspored godišnjeg odmora

Članak 36.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s Kolektivnim ugovorom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

9. Plaćeni dopust

Članak 37.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju do 10 dana (osim u navedenim smrtnim slučajevima kada trajanje može biti duže uz korištenje predviđenog broja dana za predviđeni smrtni slučaj):
 - sklapanje braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
 - rođenje ili posvojenje djeteta – 5 radnih dana
 - smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
 - smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
 - selidba u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
 - selidba u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
 - teška bolest oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga i djeteta – 3 radna dana
 - osposobljavanja, obrazovanja ili usavršavanja za potrebe sindikalnog rada u skladu s člankom 72. stavak 4. ovog Kolektivnog ugovora – 2 radna dana
 - darivanje krvi – 2 radna dana
 - prirodne nepogode (u razdoblju otklanjanja posljedica iste) – 5 radnih dana
 - nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan
 - odsutnost s posla kad je zbog osobito važnog i hitnog

obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost - 3 radna dana

- (2) Radniku se može odobriti plaćeni dopust u svrhu stručnog osposobljavanja, školovanja ili obrazovanja zbog potreba obavljanja poslova radnog mjesta na koje je zaposlen.
- (3) Za polaganje stručnog ispita neophodno za obavljanje poslova radnog mjesta, a predviđenog Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, radniku se može odobriti plaćeni dopust do 2 mjeseca.
- (4) Radnik koji traži plaćeni dopust koristi isti u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava te je dužan u zahtjevu obrazložiti i priložiti odgovarajuću dokumentaciju kojom dokazuje da ostvaruje pravo na plaćeni dopust.
- (5) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

10. Neplaćeni dopust

Članak 38.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta vrsta posla i potrebe Poslodavca.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

V. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE I DRUGI PRIMICI

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo na plaću u visini utvrđenoj ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Plaća radnika se iskazuje u bruto iznosu.
- (3) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (4) Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen prema ugovoru o radu, a koji su utvrđeni u Dodatku 1. ovog Ugovora i osnovice za izračun plaće, utvrđene Sporazumom o osnovici za izračun plaće u javnim službama (između Vlade RH i reprezentativnih sindikata javnih službi).
- (5) Mjesečni fond radnih sati za pojedini mjesec temeljem kojeg se vrši obračun osnovne plaće obavljat će se temeljem općih propisa o evidenciji radnog vremena. Radnik ima pravo na puni iznos osnovne plaće te pripadajuće dodatke neovisno o tome koliko je sati faktički proveo na radu pojedini mjesec.
- (6) Prethodni stavak ne odnosi se na razdoblja kada radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili ugovorom o radu kada radnik ima pravo na naknadu plaće, te za vrijeme kada je radnik na neplaćenom dopustu.
- (7) Ako u razdoblju od 3 mjeseca zbroj sati kada je radnik radio premašuje zbroj mjesečnog fonda sati razlika sati jest prekovremeni rad koji će se obračunati sukladno članku 41., stavak 3.,
- (8) točka 4. ovog Kolektivnog ugovora.
- (9) Plaća se isplaćuje mjesečno, najkasnije 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.
- (10) Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (11) Radnicima se isplaćuje plaća i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.
- (12) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodataka na plaću.
- (13) Visina koeficijenta složenosti pojedinog radnog mjesta utvrđuje se ovim Kolektivnim ugovorom, a obvezni je sadržaj svakog ugovora o radu.

- (14) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se u Dodatku I. ovog Kolektivnog ugovora pod nazivom POPIS RADNIH MJESTA S VRIJEDNOSTI KOEFICIJENTA SLOŽENOSTI u Studentskom centru Šibenik i sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora.
- (15) Plaća pripravnika iznosi 85% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.
- (16) Plaća radnika ne smije biti niža od minimalne plaće propisane Uredbom Vlade RH.

1. Stimulativni dio plaće

Članak 40.

- (1) Stimulativni dio plaće može iznositi najviše do 35% osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž.
- (2) Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi Poslodavac.
- (3) U slučaju potrebe za obavljanjem poslova privremeno nenazočnog radnika, odgovorni voditelj izdaje nalog o privremenom preuzimanju poslova. Radniku koji uz svoje poslove obavlja i poslove privremeno nenazočnog radnika se za to vrijeme plaća uvećava za stimulativni dio koji iznosi do 20% osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž.
- (4) Ako više radnika preuzme poslove iz prethodnog stavka do 20% osnovne plaće uvećane za dodatak na plaću za radni staž radnika kojeg se mijenja, dijeli se na iste, proporcionalno količini posla koji radnici preuzimaju.

2. Dodaci na plaću

Članak 41.

- (1) Dodatak za radni staž iznosi 0,5% na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Za rad u specificiranim slučajevima iz stavka 3. ovog članka osnovna plaća radnika uvećat će se za pripadajući dodatak koji se računa po formuli: ugovorena osnovna plaća uvećana za dodatak za radni staž podijeljena sa 174 što se množi s postotkom uvećanja i brojem sati rada u specificiranim uvjetima.
- (3) Osnovna plaća radnika uvećava se:
- | | |
|--|-----|
| - za otežane uvjete rada ----- | 10% |
| - za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada ----- | 10% |
| - za noćni rad ----- | 30% |
| - za prekovremeni rad ----- | 50% |
| - za rad nedjeljom ----- | 50% |
| - za dvokratni rad ----- | 10% |
| - za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom ----- | 50% |
| - za rad u pripravnosti ----- | 20% |
- (4) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je radnik zaposlen.
- (5) Dodaci iz stavka 3. ovog članka međusobno se ne isključuju.
- (6) Radniku pripada pravo na isplatu prigodne nagrade (uskrsnica i/ili regres i/ili božićnica) u jednakom iznosu, sukladno odluci ravnatelja i to najviše do neoporezivog iznosa sukladno važećem poreznom propisu.
- (7) Poslodavac se obvezuje jednom godišnje svakom radniku uručiti dar u naravi u najvišem neoporezivom iznosu.
- (8) Svakom radniku, roditelju djeteta mlađem od 15 g. starosti i koje je navršilo 15 g. u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar pripada pravo na dar prigodom dana Sv. Nikole u najvišem neoporezivom iznosu propisanom aktom ministra financija.

- (9) Temeljem ostvarene dobiti nakon oporezivanja, radnicima može pripasti odgovarajuća nagrada za radne rezultate. O visini nagrade za radne rezultate pregovarat će Poslodavac i Sindikat svake godine najkasnije do 30. travnja tekuće godine.
- (10) Nagradu za radne rezultate ostvaruju samo radnici koji su zaposleni kod Poslodavca na dan isplate i koji su u godini za koju se isplaćuje nagrada ostvarili minimalno 180 kalendarskih dana što podrazumijeva redovan rad, godišnji odmor i plaćeni dopust, a isključuje bolovanja i neplaćeni dopust.
- (11) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.
- (12) Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovog članka je prebivalište, odnosno boravište sukladno Zakonu o prebivalištu.
- (13) Ako je od prebivališta, odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troškova godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte, ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.
- (14) Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovog članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji radniku omogućuju redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.
- (15) U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg radnik ne koristi, ostvarit će pravo na naknadu troškova prijevoza koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte. Vjerodostojnom ispravom o visini cijene godišnje/mjesečne/pojedinačne karte smatraju se javno objavljeni podaci ovlaštenih prijevoznika.
- (16) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.
- (17) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti mjesni javni prijevoz, stvarni troškovi utvrđuju se u visini troškova međumjesnog i mjesnog javnog prijevoza.
- (18) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 0,18 eura po prijeđenom kilometru.
- (19) Ako radnik umjesto javnog međumjesnog prijevoza koristi osobni prijevoz, nadoknadit će mu se troškovi u visini 0,18 eura po prijeđenom kilometru za dane dolaska i odlaska s posla. Za obračun je mjerodavna HAK-a karta s naznačenim polazištem i odredištem za vjerodostojan izračun naknade troškova prijevoza.
- (20) Visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru usklađivat će se s rastom cijena goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu prema cijeni objavljenoj na stranicama Ministarstva rada.
- (21) O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza radnik se treba izjasniti na početku kalendarske godine odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta radnika, a ako nije došlo do promjena u načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ili do promjene prebivališta odnosno boravišta, radnik se o načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza ne mora svom poslodavcu pisano izjašnjavati na početku svake kalendarske godine.
- (22) Radniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije 15.-og u mjesecu za prethodni mjesec, s tim da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene sprječivosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva radna dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

- (23) Ako radnik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesečne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora, naknada troškova prijevoza mu se neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.
- (24) Ako radnik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njen povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta.
- (25) Obitelj radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe ima pravo na pomoć u visini 3 osnovice plaće, dok u slučaju smrti radnika van obavljanja službe, obitelj ima pravo na pomoć u visini 2 osnovice plaće.
- (26) Radnik kojem umre supružnik, izvanbračni drug ili životni partner, dijete, posvojenik, otac, majka, očuh, maćeha ili posvojitelj ima pravo na pomoć u visini jedne osnovice plaće.
- (27) Poslodavac se obvezuje isplatiti solidarnu pomoć radniku u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana, ali ne više od jednom godišnje u iznosu jedne osnovice plaće.
- (28) U slučaju rođenja ili posvojenja djeteta radnik ima pravo na pomoć u visini 50% osnovice plaće.

Članak 42.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade RH.
- (2) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.
- (3) Dnevnicu za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.
- (4) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove zbog boravka na terenu.
- (5) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (6) Terenski se dodatak isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednjeg radnog dana za naredni mjesec.
- (7) Iznos terenskog dodatka isplaćuje se u visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (8) Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.
- (9) Ukoliko radnik u skladu s Kolektivnim ugovorom/ugovorom o radu, bude premješten na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u iznosu od 133 eura mjesečno.
- (10) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

3. Naknada plaće

Članak 43.

- (1) Radniku pripada naknada plaće kad je zbog opravdanih razloga predviđenih Zakonom ili ovim Kolektivnim ugovorom bio spriječen raditi.
- (2) Radniku pripada naknada plaće u visini njegove plaće koju bi dobio da je radio, za vrijeme kad ne radi zbog:
 - dnevnog odmora u trajanju od najmanje 30 minuta
 - plaćenog dopusta, državnih praznika i vjerskih blagdana, te neradnih dana utvrđenih zakonom
 - obavljanja funkcije predstavnika radnika u organima upravljanja
 - prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na kojeg ga je uputio Poslodavac
 - izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti

- za vrijeme redovite sindikalne aktivnosti i rada u RV-u zbog uvođenja novih tehnologija
 - za vrijeme zastoja u poslu za kojeg radnik nije kriv
 - za vrijeme zdravstvenih i sistematskih pregleda na koje ih upućuje Poslodavac.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, ukoliko do prekida rada dođe zbog izvanrednih okolnosti, u visini pune plaće i pripadajućih dodataka osnovnoj mjesečnoj plaći.
 - (4) Radniku pripada naknada plaće za vrijeme kad ne radi zbog obavljanja građanskih dužnosti na koje se radnik mora odazvati po pozivu državnih organa i tijela.
 - (5) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti koja traje 42 dana radniku pripada naknada za bolovanje na teret Poslodavca u iznosu 85% njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeo bolovanje, ako je to povoljnije za radnika.
 - (6) Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog nesreće na poslu bez krivnje radnika i/ili profesionalnog oboljenja radniku pripada naknada na teret Poslodavca u visini 100 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 100% njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem je započeo bolovanje, ako je to povoljnije za radnika.

VI. SOLIDARNOST

Članak 44.

- (1) Radnik stariji od 60 godina i radnik kojem nedostaje do 5. godina mirovinskog staža za stjecanje prava na punu starosnu mirovinu, a koji uslijed smanjene radne sposobnosti zbog godina života, odnosno bolesti ne može obavljati dosadašnje poslove na očekivani način može se rasporediti na jednostavnije poslove zadržavajući pravo na povoljniju plaću.
- (2) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je prethodno radio, odnosno Poslodavac radniku mora osigurati povoljniju normu uz pravo zadržavanja povoljnije plaće.
- (3) Odluku iz Stavka 1. i 2. ovog članka donijeti će Poslodavac na prijedlog neposrednog voditelja.
- (4) Radniku koji odlazi u starosnu mirovinu uvećat će se osnovna plaća za 10% za razdoblje od 12 mjeseci prije odlaska u mirovinu. Ukoliko radnik odlazi u starosnu mirovinu temeljem ostvarenih godina radnog staža, dužan je Poslodavca pismeno obavijestiti o odlasku u mirovinu 12 mjeseci prije ispunjenja uvjeta za odlazak u starosnu mirovinu kako bi ostvario povećanje osnovne plaće. Poslodavac nema obavezu retroaktivne isplate za razdoblje neppravovremeno dostavljene pismene obavijesti.

VII. OTPREMNINE

Članak 45.

- (1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri osnovice.
- (2) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od 332,00 eura neto, za svaku navršenu godinu rada kod ovog Poslodavca, ali najviše do 8.627,00 eura neto.

VIII. JUBILARNE NAGRADE

Članak 46.

- (1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu nakon određenog broja godina neprekidnog rada kod Poslodavca u iznosu od:
 - 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
 - 45 godina – u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka
- (2) Osnovica za jubilarnu nagradu iznosi 400,00 eura neto.
- (3) Pod neprekidnim radom kod Poslodavca smatra se i rad kod pravnih osoba kojih je Poslodavac pravni slijednik.
- (4) Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku uz plaću koja slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik napunio godine iz stavka 1. ovog članka.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 47.

- (1) Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac može posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu. Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu.
- (2) Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa. Posebnim ugovorom utvrdit će se naknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik, pod uvjetom da je od koristi Poslodavcu.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 48.

- (1) Radnik ne smije bez posebnog, izričitog i pisanog odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac. Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (2) Pravo Poslodavca iz prethodnog stavka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

- (3) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.
- (4) Iznimno, Poslodavac može pisano odobriti radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca, odnosno mogu se ugovorom o radu potpunije urediti prava i obveze radnika u svezi s obavljanjem rada za drugog poslodavca.

2. Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 49.

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.
- (2) U slučaju iz prethodnog stavka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 50.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi u stvarnom iznosu.
- (2) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (3) Radnik ima pravo i na naknadu štete koju mu je Poslodavac uzrokovao povredom prava iz radnog odnosa.

Članak 51.

- (1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki od njih je posebno odgovoran za dio štete koji je uzrokovao. Ako se ne može za svakog radnika utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (2) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (3) Kod većih šteta radniku će se odrediti primjeran rok za naknadu štete.
- (4) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje s osnove naknade štete prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (5) Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu kao i tko je štetu učinio, utvrđuje komisija od tri člana koju za svaki pojedini slučaj određuje ravnatelj, a u kojoj je jedan član obavezno radnik iz službe u kojoj se dogodila šteta.
- (6) Naknada štete može se smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sad nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:
 - ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca
 - ako se radnik nalazi u teškoj materijalnoj situaciji, odnosno ukoliko su mu novčana primanja manja od 133,00 eura po članu kućanstva, te bi ga naknada štete osobito teško pogodila
 - ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

- (7) Radnik se može osloboditi u cijelosti od naknade štete ako to Poslodavac odluči, imajući u vidu materijalno stanje radnika.

XII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 52.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

1. Otkaz ugovora o radu

Članak 53.

- (1) Načini prestanka ugovora o radu:
 - smrću radnika
 - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
 - kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja
 - dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
 - sporazumom radnika i Poslodavca
 - otkazom
 - odlukom nadležnog suda.

Članak 54.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanja radnika Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (2) Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti istekom jedne godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno, pod uvjetom da u tom roku radniku nije izrečeno novo upozorenje za istu povredu obveze iz radnog odnosa.
- (3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 55.

- (1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) otkazni rok je najmanje:
 - a) 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine
 - b) mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
 - c) mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 2 godine

- d) 2 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 5 godina
 - e) 2 mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 10 godina
 - f) 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 20 godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 g. života, a za mjesec dana ako je navršio 55 g. života.
 - (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.
 - (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
 - (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
 - (6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ukoliko se radnik i Poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

XIII. ZAŠTITA RADNIKA I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita radnika

Članak 56.

- (1) Sve odluke o pravima radnika Poslodavac je dužan dostavljati u pisanom obliku s poukom o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava.
- (2) Poslodavac dostavlja odluku radniku izravno na radnom mjestu ili poštom na zadnju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.
- (3) Sve odluke koje se u pisanom obliku moraju dostaviti radniku, dostavljaju se radniku na radnom mjestu, uz potpis radnika na dostavnici i naznaku datuma dostave.
- (4) Ukoliko radnik odbije primitak odluke, o tome Poslodavac mora sastaviti pisanu bilješku te dva svjedoka moraju potvrditi da je radnik odbio potpisati primitak odluke.
- (5) Kad se ostvare uvjeti propisani stavkom 4. ovog članka odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca s naznakom datuma objave na oglasnoj ploči i smatra se da je dostava izvršena nakon što odluka bude 8 dana na oglasnoj ploči Poslodavca.
- (6) Ako se radniku ne može dostaviti odluka na radnom mjestu, dostava se obavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom ili preko javnog bilježnika.
- (7) Ako dostava odluke radniku na njegovu zadnju prijavljenu adresu stanovanja nije moguća, preciznije ako se vrati ne uručena, pokušat će se još jedna dostava, a ako niti druga dostava ne uspije odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca uz naznaku objave datuma stavljanja odluke na oglasnu ploču Poslodavca te oglasnu ploču odjela u kojem radnik radi. Smatra se da je odluka uredno dostavljena istekom 8 dana od dana objave odluke na oglasnoj ploči Poslodavca, odnosno oglasnoj ploči odjela u kojem radnik radi.

2. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 57.

- (1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sukladno Zakonu.

- (2) Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika ponašanja koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu.
- (3) Ponašanje radnika koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (4) Radničko vijeće će uputiti prijedlog za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika i zamjenika. Odluku o tome donosi Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća.
- (5) Osoba imenovana za primanje i rješavanje pritužbi radnika mora uživati ugled i povjerenje radnika.
- (6) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan o tome će u roku 48 sati usmeno na zapisnik ili pismeno izvijestiti ovlaštenu osobu.
- (7) Ovlaštena osoba će u roku 8 dana prikupiti potrebne informacije, razgovarati s osobom koja je navedena da je izvršila uznemiravanje, tražiti njezinu pismenu izjavu, organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja, te ako zaključi da je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje postojalo, predložiti će Poslodavcu način postupanja.

XIV. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

1. Zaštita na radu

Članak 58.

- (1) Poslodavac je dužan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređivanju zaštite na radu, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu sa Zakonom i prirodom posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, a naročito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, vozila, mjesto rada, pristup radnom mjestu, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i provoditi sve propisane mjere zaštite na radu.
- (3) Radi prilagođavanja tehničkom napretku, Poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa, zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim. Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike, odnosno povjerenika radnika za zaštitu na radu o tehnološkim značajkama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 59.

- (1) Poslodavac je dužan organizirati interni nadzor za sigurnost i zaštitu zdravlja u skladu sa Zakonom, a prava i obveze može prenijeti stručnoj ovlaštenoj fizičkoj ili pravnoj osobi.

Članak 60.

- (1) Kod Poslodavca radnici između sebe mogu izabrati povjerenika za zaštitu na radu, koji ima prava:
 - sudjelovati u planiranju i promicanju uvjeta rada, uvođenju nove tehnologije, uvođenju novih supstanci u radni i proizvodni proces
 - biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
 - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu
 - prisustvovati inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik

- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija poduzeti potrebne mjere
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno poštivati i promicati znanje pratiti i prikupljati informacije od značenja za njihov rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način
- pristupati mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada
- 3 sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće
- plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu četiri dana tijekom jedne kalendarske godine, o čemu je povjerenik dužan Poslodavca pravodobno izvjestiti o vremenu odsustvovanja s rada.

Članak 61.

- (1) Radnik, koji u slučaju ozbiljne prijeteće opasnosti za život i zdravlje, napusti svoje poslove ili opasno područje, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi sprječavanja ugrožavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 62.

- (1) Radnik je dužan u cijelosti se pridržavati mjera zaštite na radu koje su propisane Zakonom, te drugim aktima koji se temelje na Zakonu, te stoga:
 - prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada
 - raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja
 - upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje
 - upozoriti neposrednog voditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika.

XV. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 63.

- (1) Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za ove slučajeve:
 - smrt zbog nezgode
 - dnevna naknada za boravak u bolnici zbog posljedica nesretnog slučaja
 - trajna nesposobnost zbog nezgode.
 Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvjestiti Sindikat.
- (2) Poslodavac će radniku omogućiti dopunsko zdravstveno osiguranje čija polica sadrži sistematski pregled s dva specijalistička i dva dijagnostička pregleda.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 64.

- (1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti sindikalnog povjerenika o:
 - stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada
 - očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski socijalni položaj radnika
 - kretanju i promjenama u plaćama
 - obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada
 - broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja
 - drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan obavijestiti sindikalnog povjerenika pravodobno, istinito i cjelovito.

Članak 65.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora sa sindikalnim povjerenikom savjetovati o namjeravanoj odluci te mu mora priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) Važnim odlukama iz stavka 1. smatraju se osobito odluke o:
 - a) donošenju Pravilnika o radu
 - b) planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu
očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 137. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
 - c) uvođenju nove tehnologije, te promjena u organizaciji i načinu rada
 - d) planu godišnjih odmora
 - e) rasporedu radnog vremena
 - f) noćnom radu
 - g) naknadama za izume i tehničko unapređenje
 - h) donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je zakonom propisano sudjelovanje Radničkog vijeća u njihovu donošenju
 - i) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca, te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.
- (3) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti sindikalnom povjereniku potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (4) Sindikalni povjerenik je dužan u roku osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavcu.
- (5) Ako se sindikalni povjerenik u roku iz stavka 3. ovog članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (6) Sindikalni povjerenik se može protiviti otkazu ako Poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom.
- (7) Sindikalni povjerenik mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.
- (8) Ako se sindikalni povjerenik protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i zatraži od Poslodavca da ga zadrži na radu, Poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od obavijesti o podnijetoj tužbi i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.
- (9) Ako je protivljenje sindikalnog povjerenika izvanrednom otkazu očito neutemeljeno na odredbama Zakona, Poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

- (10) Ako Poslodavac izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.
- (11) Odluka Poslodavca donesena protivno odredbama Zakona i ovog Kolektivnog ugovora u obvezi savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom ništavna je.

Članak 66.

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika donijeti odluku o:
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
 - otkazu radniku starijem od šezdeset godina
 - otkazu predstavniku radnika u organu Poslodavca
 - mogućnost uvrštavanja osoba iz članka 34. stavka 1. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) u program zbrinjavanja viška radnika
 - prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku
 - imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona.
- (2) Ako se sindikalni povjerenik u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.
- (3) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost, Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

XVII. PREDSTAVNIK RADNIKA U UPRAVNOM VIJEĆU

Članak 67.

- (1) Jedan član Upravnog vijeća Poslodavca mora biti predstavnik radnika.
- (2) Predstavnik radnika u Upravno vijeće imenuje i opoziva Radničko vijeće. Ako nije utemeljeno Radničko vijeće, predstavnik radnika u Upravno vijeće imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom za izbor Radničkog vijeća koje ima samo jednog člana.
- (3) Predstavnik radnika u Upravnom vijeću ima isti pravni položaj kao i drugi članovi.

XVIII. SINDIKATI

Članak 68.

- (1) Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete propisane Statutom ili pravilima Sindikata.
- Poslodavac ima pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udruhu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete propisane Statutom ili pravilima udruge. Radnik, odnosno Poslodavac slobodno se odlučuje o svojem stupanju i istupanju iz udruge. Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili ne članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

Članak 69.

- (1) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod Poslodavca ne smije biti spriječena niti ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac je dužan osigurati sindikalnom povjereniku uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti i ne smije, za vrijeme obnašanja dužnosti i devet mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti bez prethodne suglasnosti Sindikata čiji je član:
 - rasporediti ga na drugo radno mjesto s poslovima niže stručne spreme od osobne stručne spreme povjerenika
 - rasporediti ga na poslove za koje povjerenik ne ispunjava posebne uvjete
 - uputiti ga u drugo mjesto rada
 - smanjiti mu plaću
 - otkazati mu ugovor o radu
 - uskratiti mu mogućnost izobrazbe za potrebe Poslodavca ili sindikalnog djelovanja ili ga na neki drugi način dovoditi u nepovoljniji položaju odnosu na druge radnike.
- (3) Ako se Sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.
- (4) Ako Sindikat uskrati suglasnost na otkaz, Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave očitovanja Sindikata, zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Članak 70.

- (1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom Sindikata.
- (2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini Sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
- (3) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom Sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u Sindikat ili da se iz njega iščlane.
- (4) Poslodavac, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika kada on to zatraži ili prema dogovoru i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Članak 71.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu osigurati sljedeće uvjete:
 - pristup uređajima za umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti za ostvarivanje ili zaštitu prava radnika
 - obračun i ubiranje sindikalne članarine te njeno prosljeđivanje na račun Sindikata, a po potrebi i drugih davanja radnika na temelju članstva u Sindikatu (sindikalne pozajmice, humanitarne akcije, sindikalne kupovine i sl.)
 - izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča na način koji Sindikatu omogućuje slobodno komuniciranje s članstvom u okviru uobičajenih sindikalnih aktivnosti.

Članak 72.

- (1) Sindikalni povjerenik ima pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova Sindikata.
- (2) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca.

- (3) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (4) Poslodavac se obvezuje da će u smislu nesmetanog djelovanja Sindikata omogućiti sindikalnim povjerenicima, uz vjerodostojan poziv, odlazak na sindikalne sastanke, sindikalne seminare i slično 2 radna dana godišnje.
- (5) Sindikalni povjerenik, svoja će prava iz stavka 3. i 4. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 73.

- (1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.
- (2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku deset dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.
- (3) Poslodavac i ovlašteni predstavnici Sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.

XIX. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 74.

- (1) Za vrijeme primjene i poštivanja odredbi ovog Kolektivnog ugovora Sindikat se suzdržava od štrajka, uz iznimku štrajka solidarnosti.
- (2) Obaveza prestaje nakon neuspješnog okončanja procesa mirenja.

XX. ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 75.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku i pozitivne pravne propise Republike Hrvatske.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor koji ne može imati više od 5 članova među zaposlenicima.

Članak 76.

- (1) Sindikat ima pravo kod Poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama Zakona, uz prethodnu najavu Poslodavcu.

Članak 77.

- (1) Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama Zakona, Kolektivnog ugovora i pravilima Sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2) Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama Zakona, Kolektivnog ugovora i pravilima Sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.
- (3) Radniku se može otkazati ugovor o radu samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom ili pravilima Sindikata ili ako za vrijeme štrajka počinu neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.
- (4) Radnik ne smije ni na koji način biti prisiljen sudjelovati u štrajku.

Članak 78.

- (1) Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću umanjit će se razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 79.

- (1) Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka su:
 - radnik u ustrojbenoj jedinici Student servisa – 1 izvršitelj
 - domar – 1 izvršitelj
 - recepcija – 2 izvršitelja

XXI. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 80.

- (1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.
- (2) Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Kolektivnog ugovora bili ili naknadno postali članovi Sindikata – potpisnika.

XXII. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 81.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na 1 (jednu) godinu i 9 (devet) mjeseci i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka, a njegove odredbe primjenjuju se od 01. travnja 2025. godine.
- (2) Svaka stranka može otkazati Kolektivni ugovor uz otkazni rok od 3 (tri) mjeseca. Pregovori o sklapanju novog Kolektivnog ugovora u tom slučaju trebaju početi unutar 90 dana od datuma otkaza Kolektivnog ugovora.

Članak 82.

- (1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.
- (2) Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.
- (3) Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju u roku 30 dana od dana primitka prijedloga izmjene ili dopune.
- (4) Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od 3 (tri) mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.
- (5) U slučaju odbijanja prijedloga, strana čiji je prijedlog odbijen, ovlaštena je pokrenuti proces mirenja.

XXIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 83.

- (1) Dodatak 1. Popis radnih mjesta s koeficijentima složenosti u Veleučilištu u Šibeniku, Studentski centar Šibenik, sastavni je dio ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 84.

- (1) Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati i nakon isteka roka na koji je Kolektivni ugovor sklopljen, odnosno nakon isteka otkaznog roka do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže 6 (šest) mjeseci od isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 85.

- (1) Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 86.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u 6 (šest) primjeraka. Svaka stranka zadržava po 2 (dva), a 2 (dva) se dostavljaju nadležnom Ministarstvu.

KLASA: 152-01/25-01/01
URBROJ: 2182-1-48-25-01

Šibenik, 28. travnja 2025. godine

Veleučilište u Šibeniku,
Studentski centar Šibenik
Ravnateljica
Nikolina Čvorak Šego, dipl. oec.



Novi sindikat
Predsjednik
Mario Iveković



DODATAK I.**POPIS RADNIH MJESTA S KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI U VELEUČILIŠTU U ŠIBENIKU, STUDENTSKI CENTAR ŠIBENIK**

	Koeficijent
I. Ravnatelj	3,05
II. Pomoćnik ravnatelja	2,65
III. SMJEŠTAJ	Koeficijent
1. Voditelj smještaja	1,75
2. Stručni suradnik u smještaju	1,70
3. Recepcionar	1,35
IV. PREHRANA	Koeficijent
1. Voditelj prehrane	1,75
2. Glavni kuhar	1,55
3. Viši referent za naručivanje i prijem robe	1,60
4. Kuhar	1,35
5. Slastičar kuhar	1,35
6. Konobar blagajnik	1,25
7. Pomoćni radnik	1,10
V. STUDENT SERVIS	Koeficijent
1. Voditelj student servisa	1,75
2. Viši referent student servisa	1,60
VI. FINACIJE I RAČUNOVODSTVO	Koeficijent
1. Voditelj financija i računovodstva	1,95
2. Knjigovođa glavne knjige	1,70
3. Viši računovodstveni referent	1,60
VII. URED RAVNATELJA	Koeficijent
1. Voditelj ureda ravnatelja	1,95
2. Stručni suradnik za promociju i projekte	1,70
3. Stručni suradnik za javnu nabavu, kadrovske i pravne poslove	1,70
4. Interna revizija, kontrola i HACCP	1,70
5. Viši referent za nabavu	1,60
6. Viši referent ureda ravnatelja	1,60
VIII. INFORMATIKA	Koeficijent
1. Voditelj informatike	1,75
2. IT administrator	1,30
IX. ODRŽAVANJE I ZAŠTITA NA RADU	Koeficijent
1. Voditelj održavanja i zaštite na radu	1,75
2. Domar	1,25
3. Domar I	1,25
4. Čistačica, spremačica, sobarica	1,10