

HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA – UDRUGA POSLODAVACA HUMANITARNOG RAZMINIRANJA,

i

SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br.2.,

NOVI SINDIKAT, Zagreb, Park Stara Trešnjevka br.2.,

HRVATSKI SINDIKAT HUMANITARNOG RAZMINIRANJA, Osijek, Franje Kuhača 2.

sklopili su 08. srpnja 2013. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST HUMANITARNOG RAZMINIRANJA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: ugovor) stranke potpisnice uređuju međusobna prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika na poslovima humanitarnog razminiranja u Republici Hrvatskoj.

Ovaj Ugovor važeći je na cijelom teritoriju Republike Hrvatske.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktima.

Članak 3.

Ugovor obvezuje ugovorne strane, te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja ugovora bile ili su naknadno postale članovi stranaka Ugovora, osobe koje naknadno pristupe Ugovoru, te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila ovom Ugovoru.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve fizičke ili pravne osobe koje obavljaju poslove humanitarnog razminiranja i na radnike na poslovima humanitarnog razminiranja kod poslodavaca, kada ih ovaj Ugovor obostrano obvezuje.

Ovaj Ugovor ne obvezuje poslodavce za radnike s posebnim ovlastima.

Članak 4.

Ako zbog promjene okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja ovog Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora, u roku od 60 dana od saznanja za nastanak takve okolnosti.

Članak 5.

Ovaj se Ugovor primjenjuje na sve radnike, neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, te sve druge osobe koje su u radnom odnosu kod Poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom.

Članak 7.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako to zakonom ili drugim propisom nije određeno.

Kad smatra da je za sklapanje ugovora o radu na pojedinim poslovima potrebno da radnik ispunjava posebne uvjete, te će uvjete poslodavac utvrditi Pravilnikom o radu.

Članak 8.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno prema uputama i dokumentaciji poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 9.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 10.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu članka 9. ovog Ugovora. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 9. ovog Ugovora koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 11.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se, u pravilu, na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme radnika na poslovima pirotehničara je 5 sati dnevno.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, radno vrijeme iz stavka 3. ovog članka smatra se punim radnim vremenom.

Članak 12.

Poslodavac može prema potrebama posla odrediti terensko radno vrijeme.

Terensko radno vrijeme može biti najviše 15 dana za redom.

U slučaju prijeko potrebe i završenja projekta, poslodavac može terensko radno vrijeme produžiti za dodatna dva dana, u dogovoru s voditeljem radilišta i voditeljima skupina.

Članak 13.

Preraspodjela radnog vremena u mjesecu vrši se u turnusima od 15 i 7 radnih dana te slobodnih dana prema radnom kalendaru za tekuću godinu. Plan turnusa izrađuje Poslodavac na prijedlog voditelja radilišta i voditelja skupina.

Poslodavac je dužan voditi računa o ravnomjernoj zaposlenosti svih radnika tijekom radnog mjeseca.

Članak 14.

O potrebi prekovremenoga rada odlučuje Poslodavac, sukladno odredbama Zakona o radu.

Radnici – pirotehničari ne mogu raditi prekovremeno.

Članak 15.

Radni dan je svaki dan u mjesecu, kada pirotehničari obavljaju poslove razminiranja. Pod radnim danom podrazumijeva se svaki dan u kome je započeto obavljanje poslova razminiranja, a bilo je eventualno prekinuto višom silom prije završetka radnog vremena.

Članak 16.

Slobodni dani su dani koje radnici koriste zbog odmora u skladu s člankom 13. ovog ugovora.

Članak 17.

Dani u pripremi (čekanje) su oni dani, u kojima radnici ne koriste slobodne dane ili godišnji odmor, već zbog vremenskih uvjeta ili čekanja posla, ne rade.

Članak 18.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi poslodavac. Vrijeme stanke pojedinim radnicima može se odrediti različito glede vremena korištenja tijekom radnoga dana. Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac. Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta. Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena. Poslodavac svojom posebnom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena, trajanje odmora, rad u smjenama, jed-nokratno i dvokratno radno vrijeme, klizno radno vrijeme, kao i trajanje radnoga tjedna, poštujući odredbe Zakona o radu koje se odnose na tjedni odmor.

Članak 19.

Slučajevi kada radnici – pirotehničari na terenu ne rade zbog vremenskih uvjeta (čekanje) reguliraju se na sljedeći način:

- ako čekaju na početak rada u smještajnoj jedinici do 2 sata od najavljenog početka rada, obvezni su po dolasku na radilište odraditi puno radno vrijeme,
- ako čekaju na početak rada u smještajnoj jedinici više od 2 sata, radno vrijeme toga dana im se skraćuje proporcionalno vremenu provedenom na čekanju,
- ako čekaju na početak rada na radilištu do 2 sata, obvezni su raditi preostalo vrijeme do punog radnog vremena ali bez stanke.
- nakon proteka roka od 2 sata čekanja na radilištu, radnici nisu u obvezi raditi toga dana.

Članak 20.

Između dva uzastupna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 21.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata.

Dan tjednog odmora je nedjelja.

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

Ako radnik radi potreba posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci neposredno nadređenog rukovoditelja.

Članak 22.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Pirotehničar ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Članak 23.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodnih 6 mjeseci.

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog Zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 27.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 28.

Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima pirotehničara 4 dana
- rad na poslovima vođiča pasa, rukovoditelja specijalnih strojeva za razminiranje i sanitetsko osoblje 3 dana

2. s obzirom na stručnu spremu

- KV radnik 1 dan
- SSS 2 dana
- VŠS 3 dana
- VSS 4 dana

3. s obzirom na dužinu radnog staža

- od 1 do 10 godina radnog staža 1 dan
- od 10 do 20 godina radnog staža 2 dana
- od 20 do 30 godina radnog staža 3 dana
- od 30 i više godina radnog staža 4 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta bez obzira na ostala djecu 2 dana
- invalidu kojem je utvrđena invalidnost veća od 20% 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana uvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovog članka.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora, osim za radnike na poslovima pirotehničara, ne može iznositi više od 30 dana.

Članak 29.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.
Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima.
Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka ovog članka donosi se najkasnije do kraja svibnja.

Članak 30.

Raspored korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 31.

Na osnovi rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebno rješenje o korištenju godišnjeg odmora.
Odluka iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije na dan uoči početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 32.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.
Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 33.

U razdoblju od 23. prosinca do 7. siječnja svi radnici koriste obvezan kolektivni godišnji odmor.

Članak 34.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.
Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje poslodavac.

Članak 35.

Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Članak 36.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije.

Članak 37.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.
Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi poslodavac.
Poslodavac je obavezan obavijestiti radnika o prekidu korištenja godišnjeg odmora tri dana prije potrebe za početkom rada.
Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 38.

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

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

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojeg je radnik 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 prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

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

Članak 39.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka 4 radnih dana
- rođenje djeteta 4 radnih dana
- smrti supružnika, djetete, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 5 radnih dana
- smrti ostalih članova obitelji 1 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 2 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi 1 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 2 radna dana
- polaganja državnog stručnog ispita, ako ga je uputio poslodavac 5 radnih dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktiviste i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode u slučaju oštećenja stambenih objekata radnika 5 radnih dana.

Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz prethodnog stavka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust do sedam (7) dana u godini.

Članak 40.

Poslodavac može radniku za potrebe stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

Članak 41.

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

Ako okolnost iz članka 39. ovog Ugovora nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kad je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 42.

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

Članak 43.

Poslodavac može radniku odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju

poslova poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njega člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:

– za pripremu i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 dana

– za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili

fakultetu najmanje 10 dana

– za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 dana

– za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika,

informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 dana

Kad to okolnosti zahtijevaju može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 44.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

V. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 45.

Poslodavac je dužan poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

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

Članak 46.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njihovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

VI. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 47.

Plaću radnika čini osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću i stimulativni dio plaće.

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

Poslodavac može radniku isplatiti stimulativni dio plaće do najviše 30 % osnovne plaće, ako tijekom mjeseca radnik pokaže izvanredni radni učinak.

Poslodavac utvrđuje ima li osnova za isplatu stimulativnog dijela plaće uzimajući u obzir količinu i kvalitetu obavljenog rada, izvanredno zalaganje na radu i unapređenje organizacije rada.

Članak 48.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za pirotehničara je 13.000,00 kn, a iznos bruto plaće kada se ne radi cijeli mjesec 4.000,00 kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za voditelja skupine je 13.000,00 kn, a iznos bruto plaće kada se ne radi cijeli mjesec 4.000,00 kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za vođu radilišta je 14.000,00 kn, a iznos bruto plaće kada se ne radi cijeli mjesec 4.000,00 kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za vozača sanitetskog vozila je 3.800,00 kn, a iznos plaće kada se ne radi cijeli mjesec 2.500,00 kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za medicinskog tehničara/sestru je 5.000,00 kn, a iznos plaće kada se ne radi cijeli mjesec 3.300,00 kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za pomoćnog djelatnika je 3.800,00 kn, a iznos plaće kada se ne radi cijeli mjesec 2.500,00 kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za rukovoditelja stroja za razminiranje je 7.000,00 kn, a iznos plaće kada se ne radi cijeli mjesec 3.300,00 kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za vođiča pasa je 6.500,00 kn, a iznos plaće kada se ne radi cijeli mjesec 3.300,00kn.

Iznos bruto plaće kada se radi puni radni mjesec, za liječnika je 7.000,00 kn, a iznos plaće kada se ne radi cijeli mjesec 3.300,00 kn.

Najniža plaća za administrativna zanimanja ne može iznositi manje od minimalne plaće u Republici Hrvatskoj.

Dostignuta razina plaća kada se radi puni mjesec zadržava se.

Članak 49.

Svi poslodavci su dužni sistematizaciju i vrednovanje radnih mjesta u svojim društvima uskladiti s ovim Ugovorom.

Poslodavac je ovlašten za radna mjesta koja nisu navedena u prethodnom članku, urediti plaće svojim općim aktima, ali ne u iznosu manjem od minimalne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 50.

Plaća se isplaćuje do 20-og u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 51.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%

U slučaju više dodataka, primijenit će se jedinstveni dodatak u visini najvišeg predviđenog uvećanja. Dodatke iz stavka 1. alineja 3. i 4. ovog članka ne ostvaruju radnici koji rade u režimu terenskog radnog vremena.

Ako radnik radi na dane Božića, Uskrsa i Velike Gospe, ima pravo na plaću uvećanu za 150%, za rad na dane ostalih državnih blagdana radnik ima pravo na plaću uvećanu za 100%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1: 1 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat redovnog sata rada).

Članak 52.

Ako radnik privremeno radi na radnom mjestu za koje je ovim Kolektivnim ugovorom određena veća plaća, a nalazi se na radnom mjestu za koji je određena manja plaća, pripada mu naknada uvećanja plaće za onoliko dana koliko je obavljao posao za koji je određena veća plaća.

Članak 53.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 70% od njegove prosječno isplaćene mu plaće u posljednjih šest mjeseci.

Naknada u 100 % iznosu prosječno isplaćene plaće u zadnjih šest mjeseci pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 54.

Ako financijske mogućnosti to dopuštaju, poslodavac može radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini najvišeg neoporezivog iznosa, utvrđenog pozitivnim propisima.

Ako poslodavac isplaćuje regres, isplata regresa izvršit će se u cijelosti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

Radniku koji odlazi u mirovinu poslodavac može isplatiti otpremninu u visini do najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Članak 56.

Radniku ili njegovoj obitelji može se isplatiti novčana pomoć u slučajevima:

- smrti radnika – u visini do najvišeg neoporezivog iznosa, utvrđenog pozitivnim propisima
- ako radnik život izgubi u obavljanju i povodom obavljanja radnih dužnosti obitelj ostvaruje pravo na pomoć u visini stvarnih troškova pogreba,
- smrti uže obitelji radnika u visini najvišeg neoporezivog iznosa, utvrđenog pozitivnim propisima.

Članak 57.

Radniku se može isplatiti novčana pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana, u visini do najvišeg neoporezivog iznosa, utvrđenog pozitivnim propisima,
- zbog invalidnosti radnika, u visini najvišeg neoporezivog iznosa, utvrđenog pozitivnim propisima.

Članak 58.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknade punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice određuje se u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima

Članak 59.

Za vrijeme rada na terenu, a na rad ga uputi poslodavac, radnik ima pravo na terenski dodatak u iznosu od 170,00 kn.

Pisani nalog za rad na terenu služi kao dokument za ostvarivanje prava na terenski dodatak.

Za vrijeme rada na terenu Poslodavac je dužan osigurati radniku noćenje i doručak. U slučajevima kada poslodavac radniku plaća ručak i večeru, radniku se umanjuje iznos terenskog dodatka za stvaran trošak ručka i večere.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za prethodni mjesec. Dnevnice i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 60.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji duže od 30 dana.

Ukoliko je ugovorom o radu radniku određeno mjesto rada odvojeno od obitelji, odnosno od stalnog mjesta prebivališta (prijava adrese) pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život.

Na zahtjev radnika poslodavac je dužan osigurati smještaj ukoliko su se ispunili uvjeti iz stavka 1. ovog članka.

Odvojeni život i osiguranje smještaja međusobno se isključuju.

Visina naknade za odvojeni život se određuje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Članak 61.

Poslodavac je dužan radniku osigurati prijevoz s posla i na posao službenim vozilom ili naknadu troškova prijevoza.

Ukoliko poslodavac ne osigura prijevoz službenim vozilom za prijevoz s posla i na posao radnik ima pravo na kartu za prijevoz mjesnim javnim prijevozom ili naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene karte.

Ukoliko poslodavac radniku ne osigura prijevoz službenim vozilom za prijevoz s posla i na posao ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

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

Naknada troškova prijevoza, isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec. Ako od mjesta prebivališta radnika do mjesta rada, ili na dijelu te razdaljine, nije organiziran javni

prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za tu razdaljinu odnosno za dio razdaljine bez organiziranog javnog prijevoza, a koja se utvrđuju u visini cijene karte javnog prijevoza u najbližem mjestu u kojem je organiziran javni prijevoz.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac u dogovoru sa radnikom, uvažavajući vremenska i materijalna ograničenja.

Članak 62.

Pirotehničari i pomoćni djelatnici su osigurani sukladno Zakonu o razminiranju.

Članak 63.

Djete radnika mlađe od 15 godina ima pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole u iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen pozitivnim propisima.

Članak 64.

Radnik ima pravo na božićnicu u iznosu koji je kao neoporeziv utvrđen pozitivnim propisima.

Članak 65.

Radniku pripada nagrada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 66.

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

Članak 67.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 68.

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku zajedno s isplatom posljednje plaće.

IX. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 69.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti poslodavac je dužan, uzimajući u obzir i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta koje je obavljao dotada. Poslodavac je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

X. INFORMIRANJE

Članak 70.

Poslodavac je dužan radniku, radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, sukladno Zakonu o radu.

XI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 71.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

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

Na djelovanje i uvjete za rad radničkog vijeća i sindikata primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 72.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja sukladno Zakonu.

Članak 73.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

XIII. ŠTRAJK

Članak 74.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja socijalnih interesa svojih članova.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku i odredbe Zakona o radu.

Članak 75.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani sukladno Zakonu.

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

Članak 76.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti imovine.

Članak 77.

Na prijedlog Poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada nakon završetka štrajka odnosno s ciljem nastavka obavljanja poslova koji su prijeko potrebni, osobito radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja ljudi.

Članak 78.

Najkasnije na dan najave štrajka sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

Članak 79.

Ako se o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka na postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitraža određena sukladno odredbama Zakona o radu.

Arbitražni postupak se provodi sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 80.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o sastavu štrajkaškog odbora kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

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

Članak 81.

Poslodavac ima pravo sudioniku štrajka smanjiti plaću i dodatke na plaću razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 82.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu radne obveze.

Članak 83.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovoga ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

XIV. SOCIJALNI MIR

Članak 84.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora i ispunjavanja ugovorenih obveza ugovorne strane se obvezuju na socijalni mir.

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog Ugovora i Zakona o radu, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtijevima zaposlenih na poslovima razminiranja.

XV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA UGOVORA

Članak 85.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u roku od 30 dana od dana potpisa ovog Ugovora.

Povjerenstvo ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana.

Povjerenstvo donosi Poslovnik o radu.

Sve odluke Povjerenstvo donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 86.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana.

Članak 87.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2013. godine.

Članak 88.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stavka 2. ovog članka smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Članak 89.


Pregovore o obnovi Ugovora ugovorne strane će započeti najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 90.

Ovaj Ugovor primjenjuje se od 01. kolovoza 2013. godine.

Za Udrugu poslodavaca humanitarnog razminiranja Hrvatske



HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA

UDRUGA POSLODAVACA HUMANITARNOG RAZMINIRANJA
ZAGREB

Za sindikate:
Samostalni sindikat Hrvatske




SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE
PODRUŽNICA
SSH
KASIS
HR

Novi sindikat




NOVI SINDIKAT
ZAGREB
Park Stara Tratinjka

Hrvatski sindikat humanitarnog razminiranja




HRVATSKI SINDIKAT HUMANITARNOG RAZMINIRANJA
HSHR