

Na temelju Zakona o radu (NN 93/14) u daljnjem tekstu ZOR, Sveučilište u Splitu, Studentski centar u Splitu, Cvite Fiskovića 3 (dalje u tekstu: Poslodavac), zastupan po ravnateljici Gordani Raos, ipl.iur.

i
Samostalni sindikat zaposlenika Studentskih centara RH, Podružnica Split, Spinutska 39, (u daljnjem tekstu SSZSC RH) OIB 68768858178, zastupan po glavnom povjereniku Nikoli Kutleši,

te
Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, Podružnica Studentski Centar Split, Cvite Fiskovića 3, (dalje u tekstu NSZIVO) OIB 44542870641, zastupan po glavnom povjereniku Josipu Disopri (dalje u tekstu: Sindikati)

sklopili su u Splitu dana 01. 12. 2015.

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika 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 Studentski centar u Splitu, Cvite Fiskovića 3, za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove:

(2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju Ugovora o radu.

Članak 3.

(1) Polazeći od zajedničkog i trajnog opredjeljenja za unapređenje socijalnog dijaloga te zaštite Sindikati i Poslodavac preuzimaju uzajamne obveze o redovitom izvješćivanju i konzultiranju prije donošenja odluka Poslodavca koje se odnose na područja:

- plaća i ostalih materijalnih prava
- zapošljavanja
- zaštite i poboljšanja zdravlja
- obrazovanja

(2) Svako od navedenih područja može se detaljnije razraditi posebnim sporazumom potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

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.
- (3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati uglavke o:
 1. Ugovornim strankama, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
 2. Mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada onda napomenuti da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. Nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak opis poslova,
 4. Dan otpočinjanja rada,
 5. Očekivanom trajanju Ugovora, u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ili način određivanja trajanja tog odmora,
 7. Otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, ili način određivanja otkaznih rokova,
 8. Osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. Trajanju redovnog radnog dana ili tjedna,
- (5) Umjesto uglavaka iz točaka 6,7,8 i 9 iz stavka 4. ovog članka može se u Ugovoru o radu uputiti na odredbe Pravilnika o radu, Pravilnika o analitičkoj procijeni poslova i radnih zadataka te Pravilnika o plaćama.

Članak 5.

Ukoliko Poslodavac namjerava radniku koji je zaposlen kod Poslodavca na neodređeno vrijeme ponuditi sklapanje novog ugovora o radu ili izmjene i dopune postojećeg ugovora o radu dužan je upoznati radnika sa svojom namjerom 7 dana prije nego što mu ponudi potpisivanje novog ugovora o radu ili izmjene i dopune postojećeg ugovora o radu.

Članak 6.

- (1) Poslodavac će radnicima omogućiti i osigurati pravo na napredovanje u poslu, te im neće ograničavati slobodu promjene radnih mjesta.
- (2) U slučaju potrebe za zapošljavanjem na određenom radnom mjestu, Poslodavac će za popunu tog radnog mjesta najprije natječaj objaviti na oglasnim pločama, a nakon toga zatražiti popunjavanje tog radnog mjesta novim radnikom.

Članak 7.

- (1) U slučaju da Poslodavac ima potrebu za privremenim popunjavanjem upražnjenog, sistematiziranog radnog mjesta, radniku će ponuditi ugovorno obavljanje poslova tog radnog mjesta za određeno vrijeme.
- (2) Obavljanje određenih poslova iz prethodnog stavka ne može imati za posljedicu manja materijalna prava radnika, obzirom na vrijednost poslova koje će na taj način obavljati kao i gubitak rada na neodređeno vrijeme unutar Studentskog centra Split.

(3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka kada privremena potreba postane trajna, Poslodavac će radniku ponuditi obavljanje tih poslova na neodređeno vrijeme, odnosno sklopiti će novi Ugovor o radu.

Članak 8.

(1) Prije sklapanja Ugovora o radu s novim 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) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati dulje od 6 mjeseci.

. Probni rad može trajati najviše do:

- 2 mjeseca za poslove za koje je propisana niža stručna sprema
- 3 mjeseca za poslove za koje je propisana srednja stručna sprema
- 4 mjeseca za poslove za koje je propisana viša stručna sprema
- 6 mjeseci za poslove za koje je propisana visoka stručna sprema.

(3) Probni rad može se produžiti zbog objektivnih razloga (bolest i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan pod uvjetom da je radnik bio odsutan najmanje 10 dana.

(4) Za vrijeme trajanja probnog rada provjeravaju se radnikove stručne sposobnosti i uspješnost u radu te njegove moralne i ljudske kvalitete kao npr. odnos prema radu i sredstvima rada, drugim radnicima, studentima, strankama te posebno radna disciplina.

(5) Za praćenje i ocjenjivanje radnikovih sposobnosti Poslodavac može imenovati Povjerenstvo od najmanje 3 člana.

(6) Članovi Povjerenstva trebaju imati najmanje istu razinu stručne spreme i obavljati poslove istog ili sličnog djelokruga rada kao i radnik čiji se rad prati.

(7) Na kraju probnog rada članovi Povjerenstva podnose Poslodavcu izvješće s ocjenom probnog rada.

(8) Radniku, koji prema ocjeni Povjerenstva ne udovolji na probnom radu, otkazat će se ugovor o radu uz obvezno pisano obrazloženje.

Članak 9.

(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 ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu 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.

(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 radnicima koji su kod njega zaposleni na temelju Ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

(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 11.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije.

Članak 12.

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 13.

(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:

- na teorijskom i praktičnom školovanju,
- na ispitima,
- na liječničkim pregledima,
- na obavljanju poslova iz djelokruga sindikata,
- u drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu

(3) Mjesečni fond sati jednak je za sve radnike a način izračuna objašnjen je u članku 35. stavak 4. ovog Kolektivnog ugovora.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 14.

(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.

Članak 15.

- (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 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 nepuno radno vrijeme ostvaruju plaću i 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. Skraćeno radno vrijeme

Članak 16.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 17.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i drugim sličnim slučajevima prijeke 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 prijeke 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.
- (4) Prekovremeni rad ne može se odrediti radnicima kod kojih postoji nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do 3 g. starosti, samohranom roditelju s djetetom do 10.g. starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Ukoliko je to za radnika prihvatljivije i ukoliko da pisanu suglasnost za određeni prekovremeni rad, radnik će koristiti slobodne dane.
- (6) Ukoliko radnik koristi slobodne dane za odrađeni prekovremeni rad, Poslodavac mu je dužan omogućiti korištenje slobodnih dana uvećanih za 50 % na dane koje dogovori s Poslodavcem.
- (7) Dane koje Poslodavac proglasi neradnim danima platit će se kao odrađeni radni dani.

5. Noćni rad, rad u smjenama i programsko radno vrijeme

Članak 18.

- (1) Radno vrijeme može biti organizirano jednokratno, u smjenama ili po programskom planu.
- (2) Ako je dnevno radno vrijeme organizirano u smjenama, ono se odvija u periodičnim izmjenama radnog vremena u jutro/popodne, odnosno u prijepodnevnoj i poslijepodnevnoj, odnosno prijepodnevnoj, poslijepodnevnoj 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 sati i 6 sati sljedećeg 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 10. g. života, bez njegove suglasnosti,
 - roditelju teže hendikepiranog djeteta, bez njegove suglasnosti,
 - radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO
- (6) Ako je radno vrijeme organizirano po programskom planu, utvrđuje se mjesečno u skladu s programskim potrebama, pri čemu će se poštivati pravila o rasporedu radnog vremena.

6. 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.

7. Preraspodjela radnog vremena

Preraspodjela radnog vremena regulirana je ZOR-u.

8. Obrazovanje

Članak 20.

- (1) Poslodavac je dužan radniku, u skladu s mogućnosti i potrebama rada, omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje 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.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 21.

- (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) Radnik koji radi nepuno radno vrijeme (npr. 4 sata) ima pravo na stanku u trajanju od 15 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 u preraspodjeljenom radnom vremenu.
- (5) Poslodavac će u roku od 60 dana od dana sklapanja ovog ugovora posebnom odlukom detaljnije urediti način korištenja stanke i utvrditi radna mjesta (poslove) posebne naravi na kojima nije moguć prekid rada radi korištenja stanke sukladno stavku 3. ovog članka.

2. Dnevni odmor

Članak 22.

- (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.

Članak 23.

- (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, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, 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.

3. Tjedni odmor

Članak 24.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 24. ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (3) Radnicima koji rade u 12-satnim smjenama dan 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 25.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmora za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Blagdani, neradni dani, vrijeme privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog dopusta ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računa se i taj dan.
- (4) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.
- (5) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen u stavku 1. ovog članka nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Centru.
- (6) Iznimno od odredbe stavka 5. ovog članka, radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora na način i pod uvjetima određenim Zakonom o radu.

Članak 26.

Duljina godišnjeg odmora preko 20 radnih dana utvrđuje se prema slijedećim kriterijima:

1. prema složenosti poslova

- za radna mjesta za koja se traži VSS	4 radna dana
- za radna mjesta za koja se traži VŠS	3 radna dana
- za radna mjesta za koja se traži SSS, VKV ili KV	2 radna dana
- za radna mjesta za koja se traži NSS	1 radni dan

2. prema uvjetima rada

- ako radnik radi na radnom mjestu na kojem se radi i noću te ako radi 6 dana u tjednu ili na dane tjednog odmora pripadaju mu dva radna dana
- ako radnik radi na radnom mjestu koje se po općem aktu o zaštiti na radu smatra radom pod posebnim uvjetima rada, ima pravo na dva radna dana godišnjeg odmora.

3. prema radnom stažu

Od 0 do 1 godine	1 radni dan
od 1 do 3 godine	2 radna dana
od 3 do 6 godina	3 radna dana
od 6 do 9 godina	4 radna dana
od 9 do 12 godina	5 radnih dana
od 12 do 15 godina	6 radnih dana
od 15 do 18 godina	7 radnih dana
od 18 do 21 godine	8 radnih dana
od 21 do 24 godine	9 radnih dana
od 24 do 27 godina	10 radnih dana
od 27 do 30 godina	11 radnih dana
više od 30 godina	12 radnih dana

4. prema doprinosu radnika na radu

Radnik ostvaruje pravo na 2 dana godišnjeg odmora za tekuću kalendarsku godinu, uz uvjet da je u prethodnoj godini ostvario plaću iznad planirane za njegovo radno mjesto, i to po osnovi stimulacije ili ako se po ocjeni ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja osobito zalagao na radnom mjestu, doprinisio i ostvario izvanredne rezultate rada.

5. prema socijalnim uvjetima radnika

- roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom -----2 dana,
- roditelj, posvojitelj ili staratelj za svako daljnje malodobno dijete -----1 dan,
- roditelj, posvojitelj ili staratelj hendikepiranog djeteta -----3 dana,
- invalid -----2 dana,
- dragovoljni davatelj krvi -----2 dana

6. prema navršenim godinama života

Radniku preko 50 godina starosti, temeljem tog osnova pripada pravo na 1 dan godišnjeg odmora.

Članak 27.

1. Duljina godišnjeg odmora utvrđuje se rješenjem o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, koji ne može biti dulji od 30 radnih dana.

2. Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba na prijedlog rukovoditelja službe.

Članak 28.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 29.

1. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 40. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
2. Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 29. ovog Kolektivnog ugovora, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
3. Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 29. ovog Kolektivnog ugovora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
4. 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 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.
5. Iznimno od stavka 4. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
6. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti ovlaštenu osobu tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim u slučaju ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 30.

1. Radniku se mora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora dostaviti rješenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.
2. Radnik ne može započeti korištenje godišnjeg odmora bez pisanog odobrenja Poslodavca.
3. Zahtjev za korištenje godišnjeg odmora za radnike odobrava ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.
4. Zahtjev za korištenje godišnjeg odmora radnika koji neposredno odgovaraju ravnatelju, odobrava ravnatelj.

5. Plaćeni dopust

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na dopust do 7 radnih dana tijekom kalendarske godine, uz naknadu plaće, u sljedećim slučajevima:

- za sklapanje braka -----5 dana,
- za rođenje djeteta -----5 dana,
- za smrt supružnika, djeteta, roditelja ili unuka -----5 dana,
- za smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika -----2 dana,
- za selidbu u drugo mjesto stanovanja -----3 dana,
- za selidbu u istom mjestu stanovanja -----1 dan,
- za tešku bolest člana uže obitelji -----2 dana,
- za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama-----1 dan,
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima -----2 dana,
- za dragovoljno davanje krvi -----2 dana,
- kod elementarne nepogode-----5 dana,

ili u nekim drugim izvanrednim slučajevima prema odobrenju ravnatelja.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 15 dana u kalendarskoj godini za vrijeme stručnog ili općeg školovanja (osposobljavanja, usavršavanja i obrazovanja) na koje ga je uputio Poslodavac za potrebe posla i svog radnog mjesta, za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

(3) Vrijeme korištenja plaćenog dopusta u svakom konkretnom slučaju odobrit će ravnatelj u dogovoru s radnikom.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1.ovog članka, neovisno o broju dana koje je iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

(5) Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

(6) Plaćeni dopust radnik može koristiti isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust. Ako okolnosti nastupe za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika godišnji odmor će se prekinuti i radnik će koristiti plaćeni dopust. U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog korištenja plaćenog dopusta, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu redoviti godišnji odmor završio da nije bilo plaćenog dopusta odnosno istekom plaćenog dopusta ako isti završava nakon što bi mu trebao završiti godišnji odmor.

6. Neplaćeni dopust

Članak 32.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe osobnog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita za srednju školu,
- 10 dana za pripremanje i polaganje ispita na visokoj školi odnosno fakultetu,
- 5 dana za učestvovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina(strani jezik, informatika, ...)

(2) Školovanje i stručno usavršavanje treba biti u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

(3) Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz točke 1. i 2. ovog članka.

4. Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom kalendarske godine, zbog osobnih potreba, pod uvjetom da je moguće osigurati adekvatnu zamjenu, odnosno ako se odsutnost zaposlenika negativno ne odražava na izvršenje poslova.

(5) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana, a najdulje do jedne godine radi obrazovanja, usavršavanja, obiteljskog boravka u inozemstvu, njege teško oboljelog člana uže obitelji ili iz drugih opravdanih razloga.

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

(7) Ako je trajanje neplaćenog dopusta do jednog mjeseca, radnik se ne odjavljuje iz evidencije radnika.

Članak 33.

Odluku neplaćenom dopustu donosi ravnatelj Centra.

7. Privremeni raspored na drugo radno mjesto

Članak 34.

(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 slijedećim izuzetnim slučajevima:

1. viša sila,
2. zamjena nenazočnog radnika,
3. privremenog povećanja, odnosno smanjenja opsega posla,
4. zastoja u obavljanju određenih poslova,
5. kvara na sredstvu za rad,
6. 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 tri (3) mjeseca u roku od dvije kalendarske godine. Iznimno, privremeni raspored može trajati i duže na zahtjev i uz suglasnost radnika. Radnik za vrijeme privremenog rasporeda na drugo radno mjesto ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

(3) Odluku o privremenom rasporedu donosi ravnatelj, na prijedlog pomoćnika ravnatelja, a uz suglasnost radnika.

V. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE I DRUGI PRIMICI

Članak 35.

(1) Radnik ima pravo na plaću u visini utvrđenoj Ugovorom o radu.

(2) Plaća radnika se iskazuje u brutto iznosu.

(3) Osnovna plaća radnika iskazuje se u koeficijentima.

(4) Plaća se isplaćuje mjesečno, najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

(5) 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.

(6) Radnicima se isplaćuje plaća i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

(7) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodataka na plaću.

(8) Koeficijenti pojedinog radnog mjesta utvrđuju se Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta i analitičkoj procjeni poslova i zadataka, a obvezni je sadržaj svakog Ugovora o radu.

(9) Plaća pripravnika iznosi 70 % od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

(10) Plaća radnika ne smije biti niža od minimalne plaće propisane Uredbom Vlade RH.

1. Stimulativni dio plaće

Članak 36.

(1) Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće. Kriterije za isplatu stimulacije Poslodavac će dogovoriti sa sindikatima u roku 30 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Stimulativni dio plaće može iznositi najviše 25 % osnovne plaće.

(3) Stimulativni dio plaće isplatit će se radniku samo uz zahtjev neposrednog rukovoditelja, osim u slučaju potrebe za obavljanjem poslova privremeno nenazočnog radnika.

(4) U slučaju potrebe za obavljanjem poslova privremeno nenazočnog radnika za koju odgovorni rukovoditelj izdaje nalog o preuzimanju obavljanja poslova uz svoje poslove, radniku se za to vrijeme stimulativni dio plaće s osnova zamjene uvećava do 30 % osnovne plaće.

(5) Ako više radnika uz svoje poslove preuzme poslove iz prethodnog stavka, jednako participiraju u postotku osnovne plaće nenazočnog radnika .

(6) Preuzimanje poslova iz stavka 4. ovog članka može trajati najduže 30 dana.

(7) U slučaju da postoji potreba za duljim preuzimanjem poslova Poslodavac je dužan radniku ponuditi Aneks ugovora o radu s povećanom plaćom.

2. Dodaci na plaću

Članak 37.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, počevši od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava.

(2) Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za otežane uvjete rada -----10 %

- za rad u drugoj smjeni -----10 %

- za noćni rad-----30 %

- za prekovremeni rad -----50 %

- za rad subotom -----25%

- za rad nedjeljom-----35 %

- za dvokratni rad -----15 %

- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom--- 50 %

(3) Kada radnik u redovnom radu i prekovremenom radu radi na dan Uskrsa i Božića dodatak za rad nedjeljom pribraja se dodatku za rad blagdanom.

(4) Dodaci iz stavka 2. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(5) Radnici imaju pravo na regres za godišnji odmor.

(6) Regres iz prethodnog stavka će se isplatiti u cijelosti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora ukoliko su Financijskim planom predviđena sredstva za tu svrhu odnosno ukoliko tom isplatom Poslodavac neće dovesti ustanovu u nepovoljnu financijsku situaciju.

- (7) Poslodavac će isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) vodeći računa o visini neoporezivog dijela.
- (8) Poslodavac će isplatiti prigodnu nagradu za Božić (božićnicu) ukoliko su Financijskim planom predviđena sredstva za tu svrhu odnosno ukoliko tom isplatom Poslodavac neće dovesti ustanovu u nepovoljnu financijsku situaciju.
- Kod isplate božićnice Poslodavac će voditi računa o visini neoporezivog dijela.
- (9) Poslodavac se će pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u visini 400,00 kn neto ili u naravi ukoliko su Financijskim planom predviđena sredstva za tu svrhu odnosno ukoliko tom isplatom Poslodavac neće dovesti ustanovu u nepovoljnu financijsku situaciju.
- (10) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 g. starosti u visini 600,00 kn, koji će biti uručen do 6. prosinca tekuće godine.
- (11) Ukoliko su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, dužni su se usuglasiti o tome kojemu roditelju će dar za dijete biti isplaćen te pisanu potvrdu o postignutoj suglasnosti obvezni su dostaviti Poslodavcu. Ukoliko roditelji ne postignu dogovor ili potvrdu o postignutoj suglasnosti ne dostave na vrijeme Poslodavac će svakom od roditelja isplatiti po jednu polovicu od ukupnog iznosa dara za dijete.
- (12) Poslodavac će isplatiti svaki mjesec naknadu za prehranu radnika u iznosu od 15 kuna neto za svaki radni dan.
- (13) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla sukladno prometnim zonama kojima pripadaju prema mjestu stanovanja u visini mjesečne pokazne karte i to najviše do III. prometne zone.
- (14) Isplata iz točke 13. Ovog članka ne pripada radniku za vrijeme mjeseca kolovoza kao i radniku koji zbog privremene nesposobnosti za rad uopće nije radio u mjesecu za kojeg se isplaćuje plaća.
- (15) Radnik kojem umre član obitelji (suprug ili supruga, dijete ili roditelj, uzdržavani član), te radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda) ima pravo na pomoć u visini od 2.500,00 kn.
- (16) Radnik ostvaruje pravo na jednokratnu pomoć za novorođeno dijete u iznosu od 2.500,00 kn. U slučaju da su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, primjenjuju se ista pravila kao i kod isplate dara za djecu povodom božićnih blagdana propisana u stavku 11. ovog članka.
- (17) Poslodavac se obvezuje isplatiti solidarnu pomoć radniku u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana, radi nabavke medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji lijekova u iznosu od jedne proračunske osnovice.
- (18) Ako se naknadno povećaju najviši neoporezivi iznosi materijalnih prava Poslodavac i Sindikati će pokrenuti pregovore za sklapanje Aneksa Kolektivnom ugovoru za eventualno povećanje iznosa materijalnih prava do tog najvišeg neoporezivog iznosa.

3. Naknada plaće

Članak 38.

- (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 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 sistematskih pregleda i odlaska u ambulantu.

(3) Pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio podrazumijeva i pravo na pripadajuće dodatke 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.

VI. SOLIDARNOST

Članak 39.

(1) Radnik stariji od 60 godina i radnik kojem nedostaje do 5.godina mirovinskog staža za stjecanje prava na punu starosnu mirovinu, te svi radnici uslijed smanjene radne sposobnosti koji zbog godina života, odnosno bolesti ne može obavljati dosadašnje poslove na očekivani način rasporedit će se na jednostavnije poslove zadržavajući plaću prethodnog radnog mjesta ako je to za njega povoljnije.

(2) Odluku iz stavka 1. ovog članka provodit će Poslodavac na prijedlog neposrednog rukovoditelja.

(4) Radnik stariji od 55 godina života i radnik koji je zaposlen na istom radnom mjestu, koji odlukom Poslodavca bude raspoređen na druge poslove, osim ako taj raspored nije zbog teže povrede radne obveze, zadržavaju plaću prethodnog radnog mjesta ako je to za njega povoljnije.

(5) Radnici koji imaju najmanji koeficijent složenosti uvećat će se plaća za 10% nakon što navrše 60 godina života.

(6) Radniku koji odlazi u mirovinu ima pravo na uvećanje osnovne plaća za 10 % za razdoblje od 12 mjeseci prije odlaska u mirovinu.

(7) Radnik iz stavka 6.ovog članka dužan je Poslodavcu dostaviti pisanu izjavu u kojoj će Poslodavca obavijestiti o točnom datumu odlaska u mirovinu. Tek nakon dostavljanja takve izjave izvršit će se uvećanje plaće iz stavka 6.ovog članka.

(8) Ukoliko radnik ne postupi sukladno izjavi iz stavka 7.ovog članka dužan je Poslodavcu vratiti ukupna uvećanja plaće primljena po osnovi iz stavka 6.ovog članka.

VII. OTPREMNINE

Članak 40.

(1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne plaće isplaćene kod Poslodavca u zadnja tri mjeseca.

(2) Kada radnik prema ZOR-u ima pravo na otpremninu, pripada mu najviši neoporezivi iznos prema Pravilniku o porezu na dohodak po godini staža provedenoj kod Poslodavca.

VIII. JUBILARNE NAGRADE

Članak 41.

Radnici Centra imaju pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni radni staž proveden u Centru ovisno o godinama radnog staža i to:

- za 10 godina radnog staža iznos od 1.500,00 kn,
- za 15 godina radnog staža iznos od 2.000,00 kn,
- za 20 godina radnog staža iznos od 2.500,00 kn,
- za 25 godina radnog staža iznos od 3.000,00 kn,
- za 30 godina radnog staža iznos od 3.500,00 kn,
- za 35 godina radnog staža iznos od 4.000,00 kn,
- za 40 godina radnog staža iznos od 5.000,00 kn.

(2) Pod neprekidnim radom kod Poslodavca smatra se i rad kod pravnih osoba kojih je Poslodavac pravni slijednik.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku uz plaću koja slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik napunio godine iz stavka 1. ovog članka.

IX. ZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 42.

(1) Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa 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 POLODAVCEM

1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 43.

(1) Radnik ne smije bez posebnog, izričitog i pisanog odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice). 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. Ugovorena zabrana natjecanja

Članak 44.

(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.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 45.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Radnik ima pravo i na naknadu štete koju mu je Poslodavac uzrokovao povredom prava iz radnog odnos.

Članak 46.

(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 primjeren rok na naknadu štete.

(4) Radnik svoj pristanak na naknadu štete daje u formi pismene izjave.

(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 predstavnik radnika.

XII. PRAVA, OBVEZE I ODOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 47.

- (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.

Članak 48.

- (1) Prije pokretanja individualnog radnog spora pred nadležnim sudom, radnik i Poslodavac će predmetni spor nastojati riješiti mirnim putem.
- (2) Sporove iz stavka 1. ovog članka rješava Povjerenstvo od 7 članova imenovano u roku od 8 dana od dana potpisa ovog Kolektivnog ugovora, s time da Poslodavac imenuje 3 člana, a Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora 4 člana.
- (3) Postupak pred Povjerenstvom pokreće radnik pisanim prijedlogom za mirno rješenje spora, u roku od 15 dana od saznanja za povredu prava iz radnog odnosa u odnosu na koju se namjerava pokrenuti radni spor.
- (4) Postupak se ne može pokrenuti ako je radnik zbog iste povrede već prethodno uputio zahtjev za zaštitu prava i/ili pokrenuo individualni radni spor.
- (5) Prijedlog za mirno rješenje spora iz stavka 3. ovog članka ima karakter zahtjeva za zaštitu prava, pa ako radnik i Poslodavac u sporu pred Povjerenstvom ne postignu sporazum o mirnom rješenju spora u roku od 15 dana od dana zaprimanja prijedloga za mirno rješenje spora, predlagatelj može u daljnjem roku od 15 dana pokrenuti sudski postupak radi zaštite svojih prava.
- (6) Povjerenstvo ima predsjednika i zamjenika koje između sebe biraju članovi Povjerenstva na prvom sastanku.
- (7) Poslodavac se obvezuje osigurati uvjete za rad Povjerenstva i prostor za rad Povjerenstva.
- (8) Predsjednik Povjerenstva rukovodi radom Povjerenstva, saziva sastanke i dostavlja zaprimljene prijedloge ostalim članovima Povjerenstva i Poslodavcu.

Predsjednika Povjerenstva u odsutnosti zamjenjuje zamjenik.

Svaki potpisnik Kolektivnog ugovora može svoje predstavnike u svakom trenutku mijenjati.

Povjerenstvo radi na sjednicama koje se održavaju prema potrebi, a sukladno zaprimljenim prijedlozima za mirno rješenje spora. Povjerenstvo može valjano raditi ako su sjednici prisutni najmanje jedan predstavnik Poslodavca i najmanje dva predstavnika Sindikata.

U slučaju da je radnik član Sindikata sjednici mora prisustvovati predstavnik Sindikata kojeg je radnik član.

- (9) Radnik je dužan u prijedlogu za mirno rješenje spora iznijeti sve činjenice i predložiti sve dokaze na kojima temelji svoj zahtjev odnosno opravdava prijedlog mirnog rješenja spora. Odmah po primitku prijedloga predsjednik Povjerenstva dužan je dostaviti prijedlog svim članovima Povjerenstva, te sazvati sjednicu Povjerenstva koja se mora održati u roku 3 dana od dana zaprimanja

prijedloga, osim u slučaju iz stavka 4. ovog članka kada će se smatrati da prijedlog za mirno rješenje spora nije niti podnesen.

Povjerenstvo prijedlog iz stavka 3. ovog članka zajedno sa svim dokazima dostavlja Poslodavcu, a koji je dužan u roku od 5 dana od primitka istog dati očitovanje na prijedlog, te iznijeti sve dokaze na kojima temelji svoje stavove.

(10) Po primitku očitovanja Poslodavca iz stavka 9. ovog članka, Povjerenstvo će pozvati radnika Poslodavca te predložiti način mirnog rješenja spora.

Ako stranke u sporu postignu suglasnost o načinu rješenja spora Povjerenstvo će o tome sastaviti pisani sporazum koji potpisuju radnik i Poslodavac.

U slučaju potpisivanja sporazuma, stranka koja je postupak mirnog rješenja spora pokrenula, ne može zbog istog razloga pokrenuti sudski postupak, a sporazum se može pobijati samo pod uvjetima propisanim odredbama Zakona o obveznim odnosima.

Članak 49.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

(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.

(3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 50.

(1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) otkazni rok je najmanje

- 2 tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine,
- mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 1 godinu,
- mjesec i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 2 godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 5 godina,
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 10 godina,
- tri 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) Ako radnik na svoj vlastiti zahtjev ili zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu 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 biti odsutan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

XIII. ZAŠTITA RADNIKA I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita radnika

Članak 51.

- (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.

2. Zaštita dostojanstva

Članak 52.

- (1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sukladno Zakonu o radu.
- (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. 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) U slučaju odsutnosti s rada osobe imenovane za zaštitu dostojanstva radnika, pritužbe će zaprimati i rješavati Radničko vijeće.
- (7) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan, će o tome u roku 48 sati usmeno na zapisnik ili pismeno izvijestiti ovlaštenu osobu.
- (8) 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.
- (9) Radniku kojemu je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđena povreda dostojanstva, a kojeg Poslodavac nije zaštitio u skladu s odredbama Zakona o radu i ovog članka Kolektivnog ugovora, Poslodavac je dužan isplatiti iznos od najmanje 10.000,00 kuna kao naknadu štete.

XIV. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

1. Zaštita zdravlja radnika

Članak 53.

- (1) Poslodavac je dužan o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput u dvije godine sistematske zdravstvene preglede.
- (2) Poslodavac će participirati samo u onim troškovima sistematskog pregleda koje po bilo kojem osnovu ne pokriva Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.
- (2) Poslodavac se obvezuje na teret svojih sredstava zaključiti Ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju radnika.

2. Zaštita na radu

Članak 54.

- (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 55.

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 56.

1. Radnici 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
- 6 sati 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 izvijestiti o vremenu odsustvovanja s rada.

Članak 57.

(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 58.

(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 rukovoditelja 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. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 59.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 60.

- (1) Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim izborima, tajnim glasovanjem svoje predstavnike u Radničko vijeće koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (2) Broj članova Radničkog vijeća određen je Zakonom o radu.
- (3) Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici, osim radnika kojima je to pravo Zakonom onemogućeno.
- (4) Poslodavac se obvezuje da će članovima RV-a omogućiti o svom trošku osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje za potrebe RV-a u trajanju od 12 dana godišnje.
- (5) Svaki član RV-a ima pravo na mjesečnu naknadu u iznosu od 500,00 kn neto (6 sati tjedno).

Članak 61.

- (1) Radničko vijeće dužno je, uz prethodnu obavijest Poslodavcu, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupove radnika s ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Studentskog centra u Splitu te o radu Radničkog vijeća.
- (2) Do utemeljenja Radničkog vijeća, skup radnika iz prethodnog stavka dužan je sazvati Poslodavac.
- (3) Ne dirajući u pravo Radničkog vijeća da saziva skup radnika, Poslodavac može, uz savjetovanje s Radničkim vijećem, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti Radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 62.

- (1) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod Poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.
- (2) Radničko vijeće pazi na poštivanje Zakona o radu, Kolektivnog ugovora te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika.
- (3) Radničko vijeće pazi je li Poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa za socijalno osiguranje te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.
- (4) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Članak 63.

- (1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti Radničko vijeće o
 - stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
 - očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarskisocijalni 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 Radničko vijeće pravodobno, istinito i cjelovito.

Članak 64.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati na način i u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 65.

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu Radničkog vijeća,
- otkazu kandidatu za člana Radničkog vijeća koji nisu izabrani, te članu izbornog odbora za razdoblje od šest mjeseca nakon ustanovljenja izbornih rezultata,
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomočni gubitak radne sposobnosti
- 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 u program zbrinjavanja viška radnika, osim u slučaju kada je Poslodavac pokrenuo odnosno provodi postupak likvidacije.
- 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 o radu.
- otuđenju i/ili davanju u zakup nepokretne imovine u vlasništvu Poslodavca, te u ostalim slučajevima predviđenim u Zakonu o radu.

(2) Ako se Radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.

(3) Ako Radničko vijeće 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.

XVI. PREDSTAVNIK RADNIKA U UPRAVNOM VIJEĆU

Članak 66.

- (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 o radu za izbor Radničkog vijeća koje ima samo jednog člana.
- (3) Predstavnik radnika u Upravnom vijeću ima isti pravni položaj kao i drugi članovi.

XVII. SINDIKATI

Članak 67.

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 udrugu 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 nečlanstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

Članak 68.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

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 mu, za vrijeme obnašanja dužnosti i dvanaest mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti bez prethodne suglasnosti Sindikata čiji je član:
 - rasporediti na drugo radno mjesto
 - otkazati Ugovor o radu,
 - 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.
- (5) Zaštitu iz stavka 1. ovog članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, te svi sindikalni povjerenici na svim radnim jedinicama.

Članak 70.

- (1) Kod Poslodavca može djelovati više Sindikata.
- (2) Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 71.

- (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) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s Međunarodnim konvencijama, Zakonom i s ovim Kolektivnim ugovorom.
- (5) Poslodavac, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika kada on to zatraži ili prema dogovoru.

Članak 72.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu osigurati slijedeće uvjete:
 - uredske prostorije, te prostorije za održavanje sastanaka,
 - upotrebu telefona, telefaksa i računala,
 - umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti za ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
 - ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće uključujući i sredstva prijevoza,
 - 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, KUP, humanitarne akcije, sindikalne kupovine i sl),
 - izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča na način koji Sindikatima omogućuje slobodno komuniciranje s članstvom u okviru uobičajenih sindikalnih aktivnosti.

Članak 73.

- (1) Sindikalni povjerenici imaju 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 i ovlašteni predstavnici Sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.
- (5) Poslodavac se obvezuje da će u smislu nesmetanog djelovanja Sindikata omogućiti sindikalnim povjerenicima, uz vjerodostojan poziv, odlazak na sindikalne sastanke, sindikalne seminare i sl. do 20 radnih dana godišnje.
- (6) Sindikalni povjerenik, svoja će prava iz stavka 4., 5. i 6. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 74.

- (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.

Članak 75.

- (1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca, s time da opseg odgovornosti Poslodavca ne može biti veći od iznosa isplaćenog radniku temeljem kolektivne police osiguranja.

XVIII. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 76.

Za vrijeme primjene i poštivanja odredbi ovog Kolektivnog ugovora Sindikati se suzdržavaju od štrajka.

XIX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 77.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor, koji ne može imati više od 30 članova.
- (3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 78.

Sindikat ima pravo kod Poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama Zakona o radu, uz prethodnu najavu Poslodavcu.

Članak 79.

- (1) Stranke se obvezuju najkasnije u roku 3 mjeseca od dana potpisa Kolektivnog ugovora sporazumno izraditi i donijeti pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Postupak se pokreće na prijedlog Poslodavca najkasnije u roku od 15 dana od dana potpisa Kolektivnog ugovora.
- (2) O prijedlogu Poslodavca iz stavka 1. ovoga članka Sindikati se trebaju očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, a u protivnom će se smatrati da je dana suglasnost.
- (3) U slučaju da strane sukladno prethodnim stavcima ne usvoje pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka do dana najave štrajka, prije započinjanja štrajka Sindikati su obvezni uz savjetovanje s Poslodavcem samostalno izraditi pravila o tim poslovima.

(4) O pravilima iz prethodnog stavka, Sindikati će obavijestiti Poslodavca najkasnije dan prije početka štrajka.

XX. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 80.

- (1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu 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.
- (3) Kada Poslodavac primjenjuje odredbe Kolektivnog ugovora na radnike koji nisu članovi Sindikata, o istome će donijeti posebnu odluku.

Članak 81.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se od 02. 12. 2015.

Članak 82.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.

XXI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 83.

- (1) Ovaj kolektivni ugovor sklapa se na vrijeme od 5 godina i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.
- (2) Svaka stranka može predložiti izmjene i dopune Kolektivnog ugovora. Pregovori moraju započeti nakon 90 dana od službenog prijema zahtjeva.

Članak 84.

- (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.
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.
- (3) Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

XXII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 85.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor bit će dostavljen na način propisan ZOR-u
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa ZOR-u.
- (3) Poslodavac će Kolektivni ugovor, objaviti na internet stranici Studentskog centra u Splitu i svim oglasnim pločama Studentskog centra u Splitu

Članak 86.

- (1) Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.
 - (2) Zajednička komisija iz prethodnog stavka ima šest (6) članova. Poslodavac imenuje dva (2), a svaki Sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog (1) člana.
 - (3) Svaki član komisije može imati zamjenika koji ga zamjenjuje na sjednicama kada je član spriječen.
 - (4) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi puta najkasnije u roku 30 dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
 - (5) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojemu će se donijeti Poslovnik o radu iste.
- Članak 86.

Stranke utvrđuju da su Sindikati koji su strane ovog Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja Poslodavcu predočili dokument koji im daje ovlaštenje da budu stranke ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 87.

Stranke utvrđuju da su Sindikati koji su strane ovog Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja Poslodavcu predočili dokument koji im daje ovlaštenje da budu stranke ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 88.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati i nakon isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen, do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci od isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 89.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 90.

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u osam (8) primjeraka. Svaka stranka zadržava po dva, a dva se dostavljaju nadležnom tijelu državne uprave.

Sveučilište u Splitu, Studentski centar u Splitu, Cvite Fiskovića 3,
Ravnateljica Gordana Raos, dipl.iur



Samostalni sindikat zaposlenika Studentskih centara RH, Podružnica Split, Spinutska 39, OIB
68768858178,
zastupan po glavnom povjereniku Nikoli Kutleši



Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, Podružnica Studentski Centar Split, Cvite
Fiskovića 3, OIB 44542870641,
zastupan po glavnom povjereniku Josipu Disopri

