

Na temelju članka 192. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 151/22.)



SINDIKAT ISTRE, KVARNERA I DALMACIJE – Sindikalna podružnica
“POU Poreč” (u daljnjem tekstu: sindikat) zastupana po sindikalnom povjereniku
Bančić Andiju

i

PUČKO OTVORENO UČILIŠTE POREČ (u daljnjem tekstu: poslodavac) zastupano po
ravnateljici **Radetić Snježani**
zaključili su dana 19. srpnja 2023. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR PUČKOG OTVORENOG UČILIŠTA POREČ

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuje se prava i obveze radnika i poslodavca, uvjeti rada, plaće, naknade plaće, te druga pitanja u svezi s radnim odnosom radnika.

Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 3.

Primjenjujući odredbe ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac će se pridržavati općih načela i pravila utvrđenih kolektivnim ugovorom i propisima iz područja radnog, mirovinskog i invalidskog prava.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću za obavljeni rad, te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom, zakonom i drugim aktima.

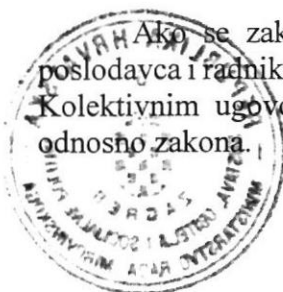
Članak 4.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora neposredno se primjenjuju na sve radnike.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Kolektivnog ugovora, takve odredbe Kolektivnog ugovora postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 5.

Ako se zakonom ili kolektivnim ugovorom na nacionalnom nivou, koji obvezuje poslodavca i radnika, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije za radnika od uvjeta određenih ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjivat će se neposredno odredbe tog kolektivnog ugovora, odnosno zakona.





1. Zabrana diskriminacije

Članak 6.

Poslodavac je obavezan poštivati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama Zakona.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu temeljem natječaja.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se poslodavac i radnik (u daljnjem tekstu: ugovorne strane) suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije predviđeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog programa ograničenog trajanja,
- zapošljavanje radnika koji ne ispunjava potrebne uvjete do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 10.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom ili na drugi zakonom propisani način.

Poslodavac može sklopiti najviše do tri uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti na temelju kojih se radni odnos zasniva za neprekinuto razdoblje najduže do tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekih drugih, objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom. Prekidom ugovora o radu ne smatra se razdoblje kraće od tri mjeseca.

Članak 11.



Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. ugovornim strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti posla na koji se radnik zapošljava,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. konstataciji da je radnik upoznat s organizacijom rada, zaštitom na radu i propisima o radnim odnosima.

Umjesto uglavka iz točke 6 - 9. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise ili odredbe ovoga Kolektivnog ugovora koji uređuje ta pitanja.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

Prije sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan izvijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u kontakt.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a obavezan je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za određene poslove propisano zakonom ili drugim propisom.

Troškove u svezi ishoda svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti snosi poslodavac u cijelosti.

Članak 14.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova radnih mjesta utvrđeni su odlukama poslodavca, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Članak 15.

Prije sklapanja ugovora o radu može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova.

Pri provjeri sposobnosti može se zatražiti od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti sastavit će se zapisnik.

Članak 16.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u opće akte poslodavca odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.



Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 17.

Prigodom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi ravnatelj.

Članak 18.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog odlukama poslodavca.

Radni odnos u svojstvu pripravnika može se zasnovati za poslove za koje je odlukama poslodavca predviđeno da se ne traži radno iskustvo ili da se traži radno iskustvo do godinu dana.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.

Trajanje pripravničkog staža određuje se odlukama poslodavca ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Članak 19.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalni rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Prilikom izbora pripravnika ravnatelj imenuje tročlano povjerenstvo koje tijekom pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju pripravničkog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalni rad, ako postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalni rad nije drukčije uređen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Članovi povjerenstva iz prethodnog stavka ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

U povjerenstvo za praćenje pripravničkog staža redovito se imenuju radnici poslodavca, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene kod poslodavca.

Članak 20.

Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava.

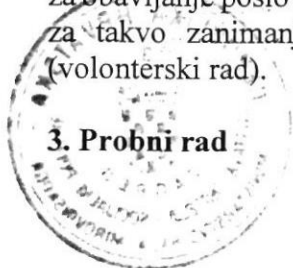
Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Pripravnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici, ako ovim Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Osnovna plaća pripravnika iznosi 80 % plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 21.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).



Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad za radnike do zaključno sa srednjom stručnom spremom ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od tri mjeseca, a s višim stupnjevima stručne spreme do šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 15 dana.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 23.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu s općim aktom koji donosi Upravno vijeće.

Radnik se, u skladu sa potrebama rada, dužan školovati, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca utvrđuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a temeljem odluke Upravnog vijeća.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Puno radno vrijeme

Članak 24.

Tjedno puno radno vrijeme iznosi 40 sati.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

Radnik može zasnovati radni odnos s nepunim radnim vremenom, ako narav i opseg posla ili organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao radnik s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaće se određuje razmjerno radnom vremenu za koje je zasnovao radni odnos, ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

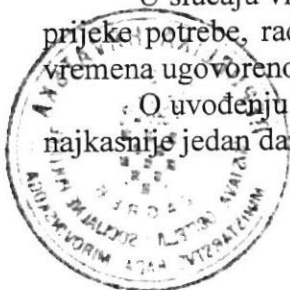
Radnik je dužan obavijestiti poslodavca na dokaziv način o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

3. Prekovremeni rad

Članak 26.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je dužan, na pisani zahtjev ravnatelja, raditi duže od punog radnog vremena ugovorenog ugovorom o radu (prekovremeni rad), najviše do 10 (deset) sati tjedno.

O uvođenju prekovremenog rada ravnatelj dužan je na dokaziv način obavijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.



Iznimno od stavka 2. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a prekid kojega bi nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je dužan raditi prekovremeno bez prethodne najave.

4. Noćni rad

Članak 27.

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

5. Raspored radnog vremena

Članak 28.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena određuje poslodavac svojom odlukom.

Tjedno radno vrijeme u pravilu se raspoređuje u pet radnih dana.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se radnicima dostaviti na dokazivi način, najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

Ravnatelj može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena, ako to zahtjeva narav posla i proces rada poslodavca. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može iznositi najviše 48 sati tjedno uključujući i prekovremeni rad.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

7. Evidencije o nazočnosti na radu

Članak 30.

Poslodavac vodi evidenciju o nazočnosti na radu.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, kao i svaki izlazak iz poslovnih prostorija poslodavca tijekom radnog vremena.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 31.

Poslodavac donosi odluku o korištenju odmora i dopusta za radnika.

U slučaju prijeko potrebe poslodavac može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje odmora i dopusta.

U slučaju iz stavka 2. ovog članka, poslodavac je dužan radniku naknaditi stvarne troškove odgode ili prekida korištenja odmora i dopusta.



1. Stanka

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) u tijeku radnog dana, u trajanju od 30 minuta.

Stanka iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

Ako narav pojedinih poslova ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radniku koji radi na tim poslovima vrijeme stanke će se preraspodijeliti u okviru ukupnog dnevnog radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 33.

Odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 34.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor, što se uređuje odlukom o rasporedu radnog vremena.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja.

4. Godišnji odmor

Članak 35.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ali ne manje od 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

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

Članak 36.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana iz članka 35. ovog Kolektivnog ugovora dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova:

- poslovi za koji je uvjet NSS 2 dana
- poslovi za koji je uvjet SSS 3 dana
- poslovi za koji je uvjet VŠS 4 dana
- poslovi za koji je uvjet VSS 5 dana

b) s obzirom na dužinu radnog staža

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 4 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 6 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 8 dana
- od 25 i više godina radnog staža 10 dana

c) s obzirom na uvjete rada:



- zbog rada u smjenama, rada u neradne dane i dane blagdana 2 dana
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- radnik sa dvoje ili više djece do 10 godina starosti 3 dana
- radnik sa jednim djetetom mlađim od 10 godina 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta sa teškoćama u razvoju, bez bez obzira na ostalu djecu na temelju odgovarajuće isprave 5 dana
- invalidu sa više od 50% invalidnosti 3 dana
- samohrani roditelj kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina 3 dana

Članak 37.

Radnik ima pravo na najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora, neovisno od zbroja dana godišnjeg odmora temeljem članka 35. i 36. ovog ugovora.

Članak 38.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 39.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugoga zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan ovim kolektivnim ugovorom za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka rada, nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka rada,

ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 40.

Radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, osim ako se drugačije ne dogovori s Poslodavcem, s time da prvi dio godišnjeg odmora ne može biti kraći od dva tjedna.

Radnik može jedanput godišnje koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada to želi, uz prethodnu najavu ravnatelju, najmanje tri dana unaprijed.

Članak 41.

Godišnji odmor koristi se sukladno planu korištenja godišnjih odmora. Plan iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje ravnatelj, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem ili sindikatом.



Na temelju plana iz stavka 1. ovoga članka svakom radniku na dokaziv način dostavlja se pisana odluka o korištenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 42.

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. ovoga članka donosi ravnatelj.

Radniku kojem je prekinuto ili odgođeno korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u slijedećim slučajevima:

- | | |
|--|-------------------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radna dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja ili unuka | 5 radna dana |
| - smrti brata, sestre, djeda, | |
| - bake, roditelja supružnika, te zetova i snaha | 2 radna dana |
| - selidba u istom naselju stanovanja | 1 radni dan |
| - selidba u drugo naselje stanovanja | 3 radna dana |
| - kao dobrovoljni davatelj krvi | 2 radna dana po davanju |
| - teške bolesti člana uže obitelji | 3 radna dana |
| - elementarne nepogode koja neposredno ugrožava radnika, članove njegove obitelji, osnovne uvjete za stanovanje te gospodarske objekte | 5 radnih dana |
| - sudjelovanje na sportskim i kulturnim manifestacijama u organizaciji osnivača ili sindikata | 2 radna dana. |

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

Ukoliko je radnik odsutan sa posla temeljem nekog drugog prava (godišnji odmor, bolovanje) nema pravo na plaćeni dopust.

Članak 44.

Radnik kojeg poslodavac upućuje na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust ukupno do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta. Za potrebe školovanja duže od 7 dana odlučuje Upravno vijeće.



Ako to zahtijevaju okolnosti, radniku se može odobriti plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 30 radnih dana u jednoj godini.

Članak 45.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članaka 43. i 44. ovog Kolektivnog ugovora donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika, a odluku za 7 ili više dana Upravno vijeće.

Članak 46.

Radniku se može odobriti 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:

- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak
- školovanje za vlastite potrebe.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana, ali najviše do godine dana.

Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi Upravno vijeće na prijedlog ravnatelj, a na temelju pisanog zahtjeva radnika.

VI. ZABRANA NATJECANJA (KONKURENCIJE)

Članak 47.

Radnik može, temeljem odluke Upravnog vijeća, za sebe ili za drugog poslodavca obavljati poslove kojima konkuriра poslodavcu.

Odobrenje Upravnog vijeća iz stavka 1. ovog članka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o dijelu, ugovor o autorskom pravu i sl.).

Članak 48.

Na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja konkuriра poslodavcu na tržištu, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorena zabrana natjecanja).

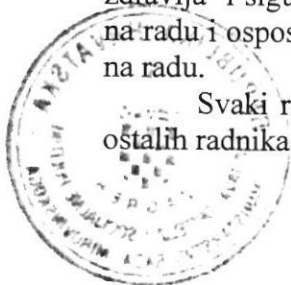
VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 49.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, sredstva rada, mjesto rada i pristup mjestu rada, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.



Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Poslodavac može svojim radnicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem redovitog godišnjeg sistematskog pregleda i/ili dodatnog zdravstvenog osiguranja u skladu s financijskim mogućnostima.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 50.

Poslodavac prikuplja ili obrađuje podatke o radnicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada.

Prikupljaju se i obrađuju podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Za zakonito i pravilno prikupljanje, obrađivanje i dostavljanje trećim osobama podataka o radniku odgovoran je ravnatelj.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 51.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 52.

Poslodavac je dužan, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikatom, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poslodavcu predložiti poduzimanje potrebnih mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da uznemiravanje postoji.

Poslodavac je dužan u opravdanom slučaju, u zakonskom roku od 8 dana od dana dostave prijedloga mjera od ovlaštene osobe iz stavka 2. ovog članka, poduzeti potrebne mjere iz prethodnog stavka ovog članka.

Pritužbe radnika podnose se u pisanom obliku.

U odnosu na prikupljanje podataka i činjenica te u odnosu na poduzete mjere zaštite dostojanstva radnika imenovana osoba je obavezna štititi privatnost i dostojanstva sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštivanja radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

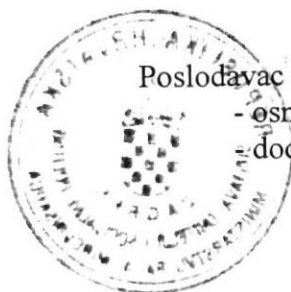
VIII. PLAĆE I NAKNADE

1. Plaće

Članak 53.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću.



Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak je umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Radniku pripada dodatak za radni staž u visini od 0,5 % za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža na iznos osnovne plaće.

Članak 54.

Osnovicu za obračun plaće u bruto iznosu određuje osnivač Poslodavca kada određuje osnovicu za radnike zaposlenih kod osnivača Poslodavca.

Osnovica se mijenja kada se mijenja i osnovica za obračun plaća radnicima zaposlenima kod osnivača Poslodavca.

Prije određivanja osnovice ili njezine izmjene osnivač Poslodavca savjetovati će se o tome sa sindikatom.

Članak 55.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta iz Pravilnika o radu Pučkog otvorenog učilišta Poreč sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora. (Prilog 1.)

Članak 56.

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se prilikom isplate plaće u mjesečnom iznosu koji iznosi 1/12 neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak, pri čemu ukupna godišnja isplaćena naknada po pojedinom radniku ne može prelaziti visinu neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 57.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za noćni rad	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	30%
- za rad nedjeljom	50%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%
- za smjenski rad	10%.

Za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom radnik ima pravo na plaću za ostvarene sate rada uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Ukoliko postoji obostrani interes, i poslodavca i radnika, temeljem pisanog sporazuma, radnik može koristiti slobodne sate za ostvarene sate prekovremenog rada u omjeru 1 : 1,5 (kompenzacija).

Radnici zaposleni u Odjelu računovodstva i financija imaju pravo na dodatak na plaću, odnosno uvećanje koeficijenta za 20% za obavljanje financijsko-računovodstvenih poslova za ustanove u kulturi kojima je osnivač Grad Poreč-Parenzo (Zavičajni muzej Poreštine i Gradska knjižnica Poreč).

Radnici ostvaruju dodatak do 10% na bruto plaću za rad u preopterećenju. Pod preopterećenjem se podrazumijeva rad izvan opisa radnog mjesta radnika, po nalogu i uz suglasnost poslodavca te rad u uvjetima smanjenog broja izvršitelja (obavljanje poslova privremenog odsutnog radnika). Rad u preopterećenju može se odvijati u kontinuiranom trajanju ili samo u određenim danima u obračunskom razdoblju (mjesecu).

Iznos dodatka za pojedine vrste rada u preopterećenju odrediti će pravno vijeće poslodavca uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.



Stjecanje prava na isplatu dodatka za rad u preopterećenju utvrđuje ravnatelj, u iznosu određenim aktom Upravnog vijeća, iskazivanjem istog dodatka u radnoj listi radnika za određeni mjesec.

Članak 58.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15- tog u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku, prigodom isplate plaće, na dokaziv način dostaviti izračun plaće.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Poslodavac je obavezan na zahtjev radnika, odnosno sindikata obustavljati sindikalnu članarinu.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

2. Naknada plaće

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- aktivnosti kao sindikalni povjerenik ili predsjednik radničkog vijeća po odredbama ovog Kolektivnog ugovora ili Zakona o radu,

drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim aktima.

U slučaju da se radniku ne može utvrditi prosječna plaća iz stavka 1. ovog članka temelj za obračun naknade plaće čini plaća kao da je radio.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće uvećane za dodatke za radni staž i stalni dodatak na bazi 160 radnih sati mjesečno za razdoblje u kojem ne radi zbog obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac.

Članak 60.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolesti do 42 dana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 85% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započelo bolovanje.

U slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 100% osnovice iz stavka 1. ovog članka do povratka na posao.

Članak 61.

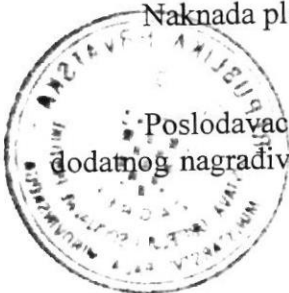
Za rad u Radničkom vijeću i sindikatu predstavnik radnika ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i Radničkog vijeća u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

Članak 62.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 63.

Poslodavac može radnicima isplatiti novčanu nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika do visine neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu.



na dohodak, u skladu s planiranim sredstvima u financijskom planu, nakon donošenja općeg akta kojim se utvrđuje pravo na isplatu novčane nagrade za radne rezultate s kriterijima za ostvarivanje prava na isplatu iste, uz prethodnu pisanu suglasnost gradonačelnika.

IX. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Pravo na pomoć u vezi korištenja godišnjeg odmora (pravo na regres)

Članak 64.

Radniku se može isplatiti pomoć u vezi korištenja godišnjeg odmora (regres) najmanje u iznosu i na način određen propisima koji vrijede za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Poreča.

2. Pravo na otpremninu

Članak 65.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini šest prosječnih mjesečnih neto plaća osnivača Poslodavca isplaćenih u prethodna tri mjeseca, ali ne manje od tri prosječne mjesečne plaće u Republici Hrvatskoj.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije navršenih 65 godina života ostvaruje pravo na dodatnu otpremninu u iznosu od jedne prosječne neto plaće osnivača Poslodavca za svakih nedostajućih šest mjeseci života. Dodatna otpremnina može se isplatiti za period od najviše pet godina.

3. Pravo na novčanu pomoć

Članak 66.

Obitelj radnika ima pravo na novčanu pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službenog posla - u neoporezivom iznosu i naknadu troškova pogreba do najviše dvije prosječne plaće,
- smrti radnika - u neoporezivom iznosu.

Radnik ima pravo na novčanu pomoć jednom godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- smrti supružnika, djeteta i roditelja - u visini neoporezivog iznosa za te namjene određenog propisima o porezu na dohodak,
- bolovanja dužeg od 90 dana - u visini neoporezivog iznosa za te namjene određenog propisima o porezu na dohodak.
- nastanka teške invalidnosti - u neoporezivom iznosu.

Radnik ima pravo na pomoć u visini jedne prosječne plaće jednom godišnje, po svakoj osnovi, u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika,
- nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika odnosno njegovog djeteta ili supružnika.

Pod gore navedenom prosječnom plaćom podrazumijeva se prosječna neto plaća kod osnivača poslodavca isplaćena u protekla tri mjeseca.

4. Pravo na dnevnicu

Članak 67.



Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na punu naknadu prijevoznih troškova, dnevnicu u neoporezivom iznosu određenom propisima o porezu na dohodak i naknadu hotelskog računa za spavanje, do tri zvjezdice.

Trošak javnog taxi prijevoza i ostale troškove posebno odobrava ravnatelj.

Na službeno putovanje može biti upućena i osoba koja nije radnik poslodavca. Takvu osobu na službeni put upućuje ravnatelj.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se sukladno propisima koji se primjenjuju na državne službenike i namještenike u tijelima državne uprave.

7. Pravo na naknadu troškova prijevoza

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu koji je utvrđen Pravilnikom o radu za upravna tijela Grada Poreča-Parenzo.

Priznata relacija prema stavku 1. ovog članka je udaljenost od preko 2 kilometra do najviše 50 kilometara od naselja prebivališta, odnosno boravišta radnika do naselja mjesta rada radnika, koja se, u kilometrima, utvrđuje po najkraćoj ruti prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba ili www.viamichelin.com, a svaki započeti kilometar računa se kao cijeli kilometar.

Naknada za troškove prijevoza isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

U slučaju kada zaposlenik radi potrebe posla mora dolaziti na radno mjesto izvan utvrđenog rasporeda radnog vremena, naknada troškova prijevoza isplatit će mu se razmjerno broju dolazaka na posao u pojedinom mjesecu.

Ne priznaje se trošak prijevoza taxi prijevozom.

8. Pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 69.

Ako je radniku odobreno korištenje njegovog vozila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u najvišem neoporezivom iznosu naknade određenom propisima o porezu na dohodak po prijađenom kilometru na odobrenoj relaciji.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje se otvaranjem putnog naloga koji glasi na radnika za putovanje na koje se isti upućuje po nalogu ovlaštene osobe sa svrhom izvršenja zadataka izvan sjedišta ustanove, a na udaljenost najmanje 30 km od mjesta rada ili mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta zaposlenika.

Ako je radniku odobreno korištenje njegovog vozila u službene svrhe iz stavka 1. ovoga članka na udaljenostima manjim od 30 km od mjesta rada ili mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta zaposlenika (tzv. loko vožnja), ima pravo na naknadu troškova u iznosu koji je ovim Kolektivnim ugovorom utvrđen za naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

9. Pravo na kolektivno osiguranje

Članak 70.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada.



Poslodavac može radnike, te osobe koje su preko njih osigurane na osnovno zdravstveno osiguranje, osigurati na dopunsko zdravstveno osiguranje, na način i pod uvjetima utvrđenim propisima iz zdravstvenog osiguranja.

10. Pravo na jubilarnu nagradu

Članak 71.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidnu službu (rad) kod poslodavca, ako ima navršenih:

- 5 godina - u visini 1,00 osnovice
- 10 godina - u visini 1,25 osnovice
- 15 godina - u visini 1,50 osnovice
- 20 godina - u visini 1,75 osnovice
- 25 godina - u visini 2,00 osnovice
- 30 godina - u visini 2,50 osnovice
- 35 godina - u visini 3,00 osnovice
- 40 godina - u visini 4,00 osnovice
- 45 godina - u visini 5,00 osnovica.

Osnovica za izračun jubilarne nagrade iz stavka 1. ovog članka je osnovica za obračun plaće iz članka 54. ovog kolektivnog ugovora u bruto iznosu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se u bruto iznosu u kalendarskoj godini u kojoj je stečeno pravo na tu nagradu.

Pod neprekidnom službom, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatra se i služba ostvarena kod pravnih prednika poslodavca uz uvjet da nije došlo do prekida u radnom odnosu.

11. Pravo na božićnu nagradu

Članak 72.

Radniku se može isplatiti godišnja nagrada za božićne blagdane (božićnica) u neoporezivom iznosu određen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na godišnju nagradu (božićnica) ostvaruju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca i koji su u kalendarskoj godini, za koju se isplaćuje nagrada, bili u radnom odnosu najmanje šest mjeseci.

12. Pravo djeteta na dar u prigodi Dana Sv. Nikole

Članak 73.

U povodu blagdana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) isplatit će se poklon do visine neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak za tu namjenu.

U slučaju da su oba roditelja zaposlena kod poslodavca pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka ostvaruje samo jedan od roditelja.

X. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Pravo na zadržavanje plaće

Članak 74.

Radnici - invalidi rada koji su stekli pravo da rade s radnim vremenom koje odgovara preostaloj radnoj sposobnosti, stekli pravo da budu raspoređeni na druge odgovarajuće poslove.



odnosno radne zadatke ili rad prema preostaloj radnoj sposobnosti, te radnici kod kojih je utvrđeno postojanje neposredne opasnosti od invalidnosti, imaju pravo na naknadu plaće, od dana nastanka invalidnosti ili neposredne opasnosti od invalidnosti do rasporeda ili zapošljavanja na druge odgovarajuće poslove odnosno radno mjesto.

Radnici - invalidi rada koji su stekli pravo na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, imaju pravo na naknadu plaće, od dana nastanka invalidnosti do upućivanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, te od dana završene prekvalifikacije ili dokvalifikacije do rasporeda ili zaposlenja na odgovarajućim poslovima odnosno radnim zadacima.

Naknada plaće radnicima iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka utvrđuje se u visini osnovne plaće radnog mjesta na kojem je radnik do tada radio.

Radnik koji je temeljem odluke FMIORH o invalidnosti koja je nastala u službi ili u vezi sa radom stekao pravo na raspoređivanje na druga radna mjesta, ima pravo na osnovnu plaću radnog mjesta na kojem je radio prije invalidnosti, ukoliko je to za njega povoljnije.

Članak 75.

Poslodavac je dužan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinsko - invalidskog osiguranja i osnovne plaće radnog mjesta na kojem radi, ukoliko zakonom nije drugačije određeno.

Članak 76.

Radnik koji prema posebnom propisu ostvaruje uvjete za prijevremenu mirovinu, do stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu, zadržava pravo na neto plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti iz članaka 74. do 76. ovog Kolektivnog ugovora, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njihovoj dobi.

Plaća radnika iz stavka 1. ovog članka uvećava se u razmjeru s rastom prosječnih plaća kod poslodavca.

2. Privremena nesposobnost za rad

2.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 77.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.

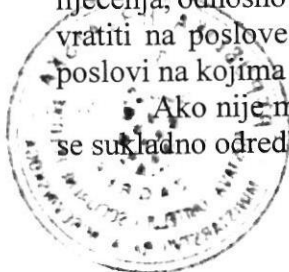
Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

2.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 78.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba ili tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako su poslovi na kojima je do tada radio ukinuti.

Ako nije moguće postupiti po odredbama stavka 1. ovog članka radni odnos urediti će se sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora.



2.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 79.

Radnik je dužan odmah ili što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, i tada mu je dužan dostaviti potvrdu svog liječnika o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

3. Trajno smanjena radna sposobnost

3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 80.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, a po mogućnosti da odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio, ako takvih poslova ima kod poslodavca.

3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 81.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća odnosno sindikata.

Radničko vijeće, odnosno sindikat dati će poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio prihvatiti raspored na druge poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

4. Otpremnina u slučaju ozlijede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 82.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, ili je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja ili oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao u slučaju redovitog otkaza.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 83.

Ugovor o radu prestaje sukladno odredbama Zakona o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 84.



Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ovlaštena osoba za zastupanje poslodavca.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 85.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 86.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik ne zadovolji na probnom radu.

Članak 87.

Poslovno i osobno uvjetovan otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

O prijedlogu poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza poslodavac je dužan izvijestiti osnivača u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom, radi utvrđivanja mogućnosti sklapanja sporazuma, ukoliko postoji potreba, s drugom Ustanovom ili Društvom čiji je osnivač Grad Poreč-Parenzo o preuzimanju radnika za čijim je radom prestala potreba.

Članak 88.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik svojim ponašanjem ili radom povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog razloga navedenih u ovim Kolektivnom ugovoru.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Razlozi za otkazivanje ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka mogu biti

- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- povreda dužnosti čuvanja službene tajne,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje propisanih mjera.



- svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se onemogući ili oteža brzo i pravilno izvršavanje poslova,
- neopravdano izostajanje s posla preko dva dana,
- nedolično ponašanje u poslu,
- ponavljanje lakših povreda radne discipline,
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje poslova,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od utjecaja za donošenje odluke nadležnih organa, ili su time nastale druge štetne posljedice,
- neudovoljavanje zahtjevu ovlaštenih organa ili organizacija odnosno nedostavljanje traženih podataka, isprava i sl.,
- neovlaštena upotreba sredstava povjerenim djelatnicima za izvršavanje poslova,
- dolazak na rad u pijanom stanju ili upotreba alkohola ili drugog narkotičkog sredstva za vrijeme rada, koje smanjuje sposobnost za rad,
- izazivanje nereda ili tuče na radnom mjestu,
- netočno evidentiranje i prikazivanje rada, u namjeri da se za sebe ili drugoga pribavi neosnovani udio u dohotku,
- prikrivanje oštećenja sredstava za rad,
- prikrivanje izvršenja povrede radne discipline,
- netočno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili za drugog neosnovano pribavi udio u raspodjeli plaće po periodičnom obračunu koji nije ostvario radom,
- odbijanje da se pruži pomoć radniku u ostvarivanju njegovih prava i obveza iz radnog odnosa,
- obavljanje poslova za vrijeme bolovanja koji otežavaju ozdravljenje i osposobljavanje za rad.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 89.

Radnik može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 90.

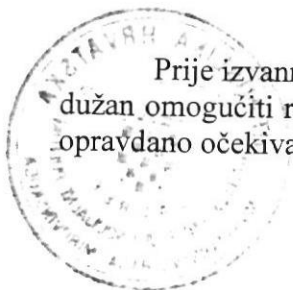
Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja Zakonom propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 91.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 92.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.



3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 93.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost i otkazivanja predviđena ugovorom o radu.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 94.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 95.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu ravnatelj je dužan priopćiti Radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća i dostaviti mu obrazloženi prijedlog odluke o otkazu, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanih Zakonom o radu.

4. Otkazni rok

Članak 96.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok se određuje ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 97.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na 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.



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 prethodnim člankom ovog kolektivnog ugovora.

5. Otpremnina

Članak 98.

Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od 35% mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 99.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donose tijela ovlaštena Statutom.

Članak 100.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Rokovi iz stavka 1. i 2. ovoga članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 101.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici, s naznakom dana primitka potvrditi primitak akata.

Radniku se odluka može dostaviti i preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 102.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati uputu na pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA



Članak 103.

Poslodavac će, ako radnici odluče utemeljiti Radničko vijeće, osigurati potrebne uvjete za rad Radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad Radničkog vijeća uredit će se sporazumom između Radničkog vijeća i poslodavca.

Članak 104.

Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, njegova prava sukladno Zakonu o radu ima sindikalni povjerenik.

Članak 105.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat, radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu sa odredbama zakona.

Članak 106.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati uvjete za provedbu prava iz područja sindikalnog organiziranja.

Članak 107.

Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa zakonom i odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Sindikat može izabrati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike, koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje svih odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 108.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, sindikalni povjerenik i njegov zamjenik kada ga zamjenjuje imaju pravo na ukupan sindikalni rad u toku radnog vremena od po 3 sata po članu sindikata godišnje.

Za vrijeme sindikalnog rada sindikalni povjerenik i njegov zamjenik kada ga zamjenjuje imaju pravo na naknadu plaće kao da rade.

U slučaju kada sindikalni povjerenik preuzima funkciju radničkog vijeća ima pravo na oslobođanje od rada samo po jednom osnovu.

Članak 109.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatu osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručne, tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine, a prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita,
- pravo na uporabu telekomunikacijskih i ostalih tehnoloških dostignuća iz djelokruga rada poslodavca (telefon, telefaks, fotokopirni aparat, PC i sl.) za ostvarenje osnovnih zadataka sindikata i ovoga ugovora,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu sindikalnog tiska,
- održavanje sindikalnih sastanaka tijekom radnog vremena,
- slobodu sindikalnog rada.



Članak 110.

Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati Ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika, te ga staviti u drugi nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike i to za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci po njenom isteku.

Članak 111.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i dati mu sve raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj zaposlenika.

Članak 112.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalnih aktivnosti, te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Prijavu o ozljedi na radu iz stavka 1. ovog članka ovjerava poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 113.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je radnik odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljanjem, za štetu odgovaraju solidarno.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade trećoj osobi.

Članak 114.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari putem vještačenja.

Članak 115.

Radnika se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete za koju je odgovoran, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do tada nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

- ako se šteta može u cijelosti ukloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga posebno teško pogodila ili
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju radnika od plaćanja štete donosi upravno vijeće na temelju pisane zamolbe radnika.



2. Odgovornost poslodavca

Članak 116.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovog prava iz radnog odnosa.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a objavljuje se na oglasnoj ploči poslodavca.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se od 01. srpnja 2023. godine.

Iznimno od prethodnog stavka, dodatak na plaću od 20% utvrđen člankom 57. stavak 5. ovog Kolektivnog ugovora, stupit će na snagu i primjenjivat će se od sklapanja Sporazuma o pružanju usluga za ustanove u kulturi kojih je osnivač Grad Poreč-Parenzo, a najkasnije od 1. siječnja 2024. godine.

Članak 118.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 119.

Ovaj Kolektivni ugovor može se otkazati temeljem odluke jedne od ugovornih strana.

Otkazni rok iznosi 30 dana od dostavljene izjave o otkazivanju KU.

Stranka koja otkazuje ugovor će najmanje 20 dana prije isteka otkaznog roka pokrenuti pregovore o njegovoj obnovi.

Članak 120.

Tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora daju zajednički ravnatelj i predstavnik sindikata uz znanje sindikalnog povjerenika.

Članak 121.

Ovaj Kolektivni ugovor sačinjen je u pet istovjetnih primjeraka od kojih po dva zadržava svaka ugovorna strana, a jedan se dostavlja nadležnom tijelu za registraciju.

Kolektivni ugovor se objavljuje na način propisan Pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Za poslodavca:

Ravnateljica

Snježana Radetić

Klasa: 152-01/23-01/1
Urbroj: 2167-14-01/01-23-1
Poreč, 19. 7. 2023.

Za sindikat:

Sindikalni povjerenik

Andi Bančić



PRILOG 1.**TARIFNI PRILOG KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1.	Ravnatelj	4,70
2.	Voditelj odjela za računovodstvo i financije	3,00
3.	Blagajnik - Likvidator	2,00
4.	Financijski knjigovođa	2,00
5.	Voditelj općih poslova	3,00
6.	Referent za informacijski sustav, analizu i unutarnji nadzor	2,65
7.	Kućni majstor – Tehničar kazališta	1,90
8.	Kinooperater – Kućni majstor	1,90
9.	Poslovi čišćenja	1,42
10.	Administrativni referent za posebne i EU projekte	2,65
11.	Referent za opće i pravne poslove	2,65
12.	Administrator za prijamno-otpremne poslove Blagajnik	2,00
13.	Voditelj glazbeno - scenskog odjela	3,00
14.	Referent glazbeno – scenskog odjela	2,65
15.	Administrator glazbeno scenskog odjela	2,00
16.	Voditelj likovnog odjela	3,00
17.	Referent likovne djelatnosti i multimedijalne dokumentaristike	2,65
18.	Voditelj obrazovanja i kulturne animacije	3,00
19.	Administrator obrazovnog odjela	2,00
20.	Referent obrazovanja i amaterizma	



PUČKO OTVORENO UČILIŠTE POREČ
Upravno vijeće

KLASA: 007-04/23-01/7
URBROJ: 2167-14-05/01-23-5
Poreč, 12.7.2023.

Upravno vijeće Pučkog otvorenog učilišta Poreč, na temelju čl. 197. Zakona o radu (NN 93/14) i čl. 43. Statuta Pučkog otvorenog učilišta Poreč na sjednici održanoj 12. srpnja 2023. donijelo je

Odluku

I.

Prihvaća se tekst Kolektivnog ugovora za zaposlene u Pučkom otvorenom učilištu Poreč (dalje u tekstu: Kolektivni ugovor) koji se primjenjuje od 1. srpnja 2023. godine, a koji je uz Zaključak Gradonačelnika Grada Poreča-Parenza (KLASA:024-01/23-0/242, URBROJ:2163-6-09/01-23-1, od 6. srpnja 2023.) o prihvaćanju istog dostavljen ravnateljici Pučkog otvorenog učilišta Poreč 11. srpnja 2023., te se nalazi u prilogu ove Odluke i čini njen sastavni dio.

II.

Daje se suglasnost za sklapanje Kolektivnog ugovora iz točke I. ove Odluke.

III.

Opunomoćuje se ravnateljica Pučkog otvorenog učilišta Poreč za potpisivanje Kolektivnog ugovora iz točke I. ove Odluke.

IV.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednik Upravnog vijeća
Azeglio Picco



Pučko otvoreno učilište Poreč

Dostavlja se:

1. Sindikalni povjerenik, Andi Bančić
2. Pismohrani Učilišta