

Plaća za rad u posebnim uvjetima

Članak 54.

1. Zaposleniku u javnim službama, koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada, pripada pravo na posebni dodatak na plaću.
2. Radna mjesta s posebnim uvjetima rada i pripadajuću visinu posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Zaštita zaposlenika

Članak 55.

1. U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalne bolesti; ili
- povrede na radu,

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

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

3. Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 56.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, zaposleniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 57.

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

- godišnjeg odmora;

- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara;
- i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 58.

1. Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

2. Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Regres

Članak 59.

1. Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

2. O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja smjernica ekonomske i fiskalne politike za naredno razdoblje, s time da ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

3. Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, korištenja rodiljnog, roditeljskog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

4. Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Opremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 60.

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

osnovice.

Pomoć

Članak 61.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

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

Članak 62.

1. Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika - u visini jedne proračunske osnovice;
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

2. Nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

3. Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Dnevница i naknada troškova putovanja

Članak 63.

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

2. Dnevница iznosi 170,00 kuna po danu.

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

4. Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

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

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

7. Zaposleniku koji je upućen na službeno putovanje, poslodavac je dužan prije odlaska na put izdati nalog za službeno putovanje.

Terenski dodatak

Članak 64.

1. Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

2. Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

3. Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

4. Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

5. Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 65.

Naknada za odvojeni život uredit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 66.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u dalnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

2. Uvjet iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na zaposlenike koji imaju tjelesno oštećenje od 100%, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.

3. Zaposlenicima s navršenih 61 godinu, ako im je udaljenosti od njihovog prebivališta odnosno

boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, poslodavac će naknaditi troškove prijevoza za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesecne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesecne karte, samo gdje takav prijevoz postoji.

4. Prebivalište odnosno boravište zaposlenika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište zaposlenika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

5. Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 100 km, pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, u skladu s ovim člankom, utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom.

6. Ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva, nadležni ministar ne doneše odluku, smatraće se da zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu sa ovim člankom.

7. Ako je od prebivališta odnosno boravišta zaposlenika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, zaposlenik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesecne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesecne karte.

8. Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovoga članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji zaposleniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

9. Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena zaposlenika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu zaposlenika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

10. U slučaju postojanja organiziranog javnog prijevoza kojeg zaposlenik ne koristi, zaposlenik će ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza, koja će se za svaki pojedini mjesec isplaćivati u visini 1/12 cijene godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno u visini mjesecne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, ili pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesecne karte.

11. Ako je od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz iz stavka 8. i 9. ovoga članka od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.

12. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 1,00 kn po prijedenom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine (uz predocene ispis elektroničke naplate cestarine - ENC na ime zaposlenika i za odgovarajući dolazak na posao i povratak s posla), kao i u slučaju naknade troškova prijevoza zaposleniku u dane kada organizirani javni prijevoz ne prometuje.

13. Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog javnog prijevoza na dijelu udaljenosti, naknada troškova prijevoza isplatit će se:

- za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kada organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru,
- za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg zaposlenik koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 1,00 kn po prijeđenom kilometru, ovisno o tome što je za poslodavca povoljnije.

14. Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje prema planeru Hrvatskoga autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao, kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom), a u slučaju računanja udaljenosti iz stavka 1. ovoga članka, kao pješačka ruta.

15. O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.

16. Zaposleniku se naknada troškova prijevoza isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog i roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

17. Ako zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu troška mjesecne karte, zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za jedan mjesec i to onaj u kojem koristi pretežiti dio godišnjeg odmora.

18. Ako zaposlenik koristi godišnju kartu, poslodavac ima pravo tražiti njezin povrat u slučaju predvidljive duže odsutnosti, kao što su korištenje prava prema posebnom propisu, dugotrajno bolovanje i plaćeni dopust (u trajanju od preko 30 dana) te u slučaju neplaćenog dopusta.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 67.

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

Jubilarna nagrada

Članak 68.

1. Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. ovoga Ugovora ukoliko navrši:

5 godina - u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,

– 10 godina - u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

– 15 godina - u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;

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

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

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

Dar u prigodi Dana sv. Nikole

Članak 69.

1. Svakom zaposleniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole.

2. O visini dara za djecu Vlada RH proračuna, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Božićnica

Članak 70.

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

2. O visini božićnice Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine prije donošenja smjernica ekonomске i fiskalne politike za naredno razdoblje, s time da ako se dogovor ne postigne, božićnica iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 71.

1. Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

2. Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u

obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

3. Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unaprjeđenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

4. O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka, zaposlenik i poslodavac zaključit će poseban ugovor.

Osiguranje

Članak 72.

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

Sistematski pregledi

Članak 73.

1. Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

2. Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima.

3. Sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio.

Stambeno zbrinjavanje

Članak 74.

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

PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika

Članak 75.

Sindikat je dužan pisano obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.

Prava sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika

Članak 76.

1. Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.
2. Poslodavac treba sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika, kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.
3. Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.
4. Poslodavac je dužan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika. Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik ne smije biti sprječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.
5. Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, a uz pisanu suglasnost zaposlenika, sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku, bez odgode, a najkasnije u roku od 5 dana od podnošenja pisanog zahtjeva, dostaviti sve podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.
6. Sindikalni predstavnik dužan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
7. Ozljeda koju sindikalni povjerenik pretrpi tijekom obavljanja sindikalne dužnosti i dužnosti radničkog vijeća, smatrać će se ozljedom na radu, u skladu s posebnim propisima zaštite na radu i obveznog zdravstvenog osiguranja.

Predstavnici zaposlenika u upravnim vijećima

Članak 77.

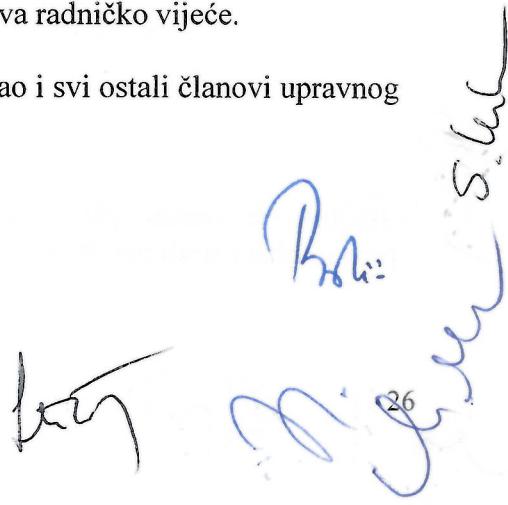
1. U upravnim tijelima ustanova javnih službi (tijelima koja imaju upravne ili nadzorne ovlasti), najmanje jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.
2. Predstavnika zaposlenika u upravnim tijelima imenuje i opoziva radničko vijeće.
3. Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima ima sva prava kao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

Zaštita na radu

Članak 78.



Božidar Škerlav
Miroslav Jevremović



Božidar Škerlav
Miroslav Jevremović

1. Poslodavac je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.
2. Za poslove na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu iz stavka 1. ovoga članka nije moguće otkloniti štetne utjecaje, poslodavac će posebnim propisom utvrditi povoljnije posebne mjere zaštite na radu.
3. Zaposlenici provode sve propisane mjere zaštite na radu i dužni su postupati u skladu s uputama poslodavca o zaštiti života i zdravlja.
4. Zaposlenik koji odbija raditi ili napusti svoje mjesto rada zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite na radu, ne smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike, a za razdoblje do kada se ne provedu mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu place.

Članak 79.

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

Povjerenik radnika za zaštitu na radu

Članak 80.

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

2. Naknada za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.
3. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se sukladno posebnom propisu o zaštiti na radu.
4. Posebnosti rada povjerenika radnika za zaštitu na radu, kao i tjednu naknadu plaće, utvrdit će se granskim kolektivnim ugovorima.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 81.

1. Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.
2. Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.
3. Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.
4. Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Uvjjeti za rad sindikata

Članak 82.

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

- jednu prostoriju za rad sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada, i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored korištenja prostorije određuje se sukladno broju plaćenih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u radničkom vijeću;
- pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
- slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe;
- slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme strajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska;
- oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika;

- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a temeljem pisane izjave člana sindikata.
2. U slučaju kada sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.
3. Poslodavac će se suzdržavati od svakoga činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
4. U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži posredovanjem Ministarstva rada i mirovinskoga sustava.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 83.

1. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike.
2. Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora, određuje se:
- prema broju članova sindikata - u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće; i
 - prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi - u slučaju kada radničko vijeće nije izabранo.
3. Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Prava sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća

Članak 84.

1. Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici imaju sva prava i obveze radničkog vijeća propisana Zakonom o radu.
2. Broj sindikalnih povjerenika iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono bilo izabrano.
3. U ustanovi s manje od 20 zaposlenih, samo sindikalni povjerenik najbrojnijeg sindikata po članstvu u ustanovi ima pravo na 2 sata rada tjedno uz naknadu plaće.

Povrat na rad

Članak 85.

Poslodavac i čelnik sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u sindikatu, na njegov zahtjev sklopiti će pisani sporazum sukladno kojem će se čelniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

Radničko vijeće i štrajk

Članak 86.

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

Cijena rada

Članak 87.

1. Vlada RH obvezuje se ostvariti, zaštititi i održavati primjerenu cijenu rada u javnim službama u odnosu na druge plaće u zemlji sukladno potpisanim sporazumima zaključenim na razini Pregovaračkih odbora sa sindikatima javnih službi.
2. Sukladno dinamici dogovorenog sa sindikatima javnih službi, Vlada RH uklonit će zaostajanje plaća u javnim službama za primjenom plaćom od prvog kvartala 2000. godine za koje se zaostajanje utvrđi.
3. Potpisnici ovoga Ugovora imenovat će zajedničko povjerenstvo za praćenje i analizu kretanja plaća i tumačenje provedbe potpisanih sporazuma iz stavka 1. ovoga članka.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 88.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 46., 59., 60., 61., 62., 68., 69. i 70. ugovoreni su u neto-iznosima.

Članak 89.

U tekstu ovoga Ugovora pojam »zaposlenik«, treba tumačiti u smislu pojma »radnik«, sukladno Zakonu o radu, a „izvanbračni drug“ i „životni partner“ treba tumačiti sukladno posebnim propisima.

Članak 90.

1. Materijalna prava iz članka 66. ovoga Ugovora, ne mogu biti predmet uređenja granskih kolektivnih ugovora.

2. Potpisnici ovoga Ugovora imenovat će zajedničko Povjerenstvo za praćenje i analizu troškova vezanih za primjenu materijalnog prava iz članka 66. ovoga Ugovora.

Članak 91.

1. Ovaj Ugovor primjenjuje se od 1. prosinca 2017. godine.

2. Ovaj Ugovor sačinjen je u 16 (šesnaest) istovjetnih primjeraka od kojih 5 (pet) primjerka pripadaju Vladi RH, a po 1 (jedan) primjerak svakom od sindikata zastupljenom u Pregovaračkom odboru sindikata javnih službi.

**ZA PREGOVARAČKI ODBOR
VLADE REPUBLIKE HRVATSKE:**

mr. sc. Marko Pavić, ministar rada i
mirovinskoga sustava

**ZA PREGOVARAČKI ODBOR
SINDIKATA:**

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih
sestara-medicinskih tehničara

Anica Prašnjak, predsjednica Glavnog vijeća

Sindikat hrvatskih učitelja

Sanja Šprem, predsjednica

**Nezavisni sindikat znanosti i visokog
obrazovanja**

Vilim Ribić, predsjednik Velikog vijeća

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi

Ljubica Pilić

**Nezavisni sindikat zaposlenik u hrvatskom
zdravstvenom osiguranju**

Antun Guljaš, predsjednik

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi

Stjepan Topolnjak, predsjednik

Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama

Branimir Mihalinec, predsjednik

Sindikat zaposlenih u hrvatskom školstvu – Preporod

Željko Stipić, predsjednik

Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske

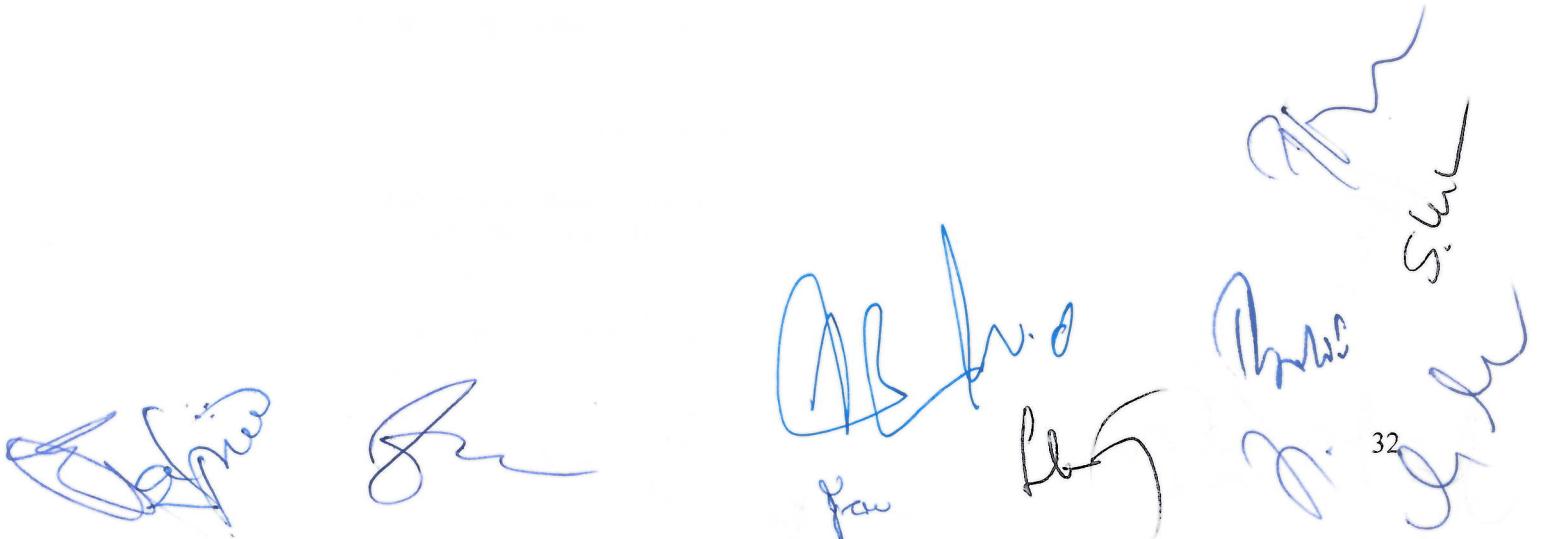
Jadranka Ivezic, predsjednica

Hrvatski liječnički sindikat

mr. sc. Ivica Babić, dr. med., predsjednik

Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske

Boris Pleša, predsjednik



The bottom portion of the page contains a cluster of blue ink signatures and handwritten names, likely belonging to the signatories listed above. The signatures are somewhat overlapping and include the following names:

- Stjepan Topolnjak
- Branimir Mihalinec
- Željko Stipić
- Jadranka Ivezic
- Ivica Babić
- Boris Pleša

There are also other signatures and names visible, such as "G. Grujić", "M. Češić", "D. Šimić", "B. Češić", "M. Češić", and "M. Češić". A small number "32" is located in the bottom right corner of this signature block.

A

for the Br. 33

