

KOLEKTIVNI UGOVORI

788

Vlada Republike Hrvatske i Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske sklopili su 25. ožujka 2014. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST SOCIJALNE SKRBI (NN 42/2014)

I. OBVEZNI DIO

1. TEMELJNE ODREDBE

Predmet ugovora

Članak 1.

1. Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika u ustanovama socijalne skrbi u Republici Hrvatskoj na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama.

2. Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na muške i ženske osobe.

Vremensko važenje

Članak 2.

1. Ugovor stupa na snagu **1. travnja 2014. godine, a primjenjuje se do 12. prosinca 2016. godine.**

2. Ugovorne strane se obvezuju započeti pregovore o obnovi Ugovora najkasnije 3 mjeseca prije isteka roka na koji je Ugovor sklopljen.

Temeljna načela primjene ugovora

Članak 3.

Ugovorne strane suglasne su u primjeni ovoga Ugovora zalagati se i rukovoditi:

- načelom primjene u dobroj vjeri,
- načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
- načelom mirnog rješavanja sporova.

Načelo primjene ugovora u dobroj vjeri

Članak 4.

1. Ugovorne strane obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

2. Ako zbog promjene okolnosti koje nisu postojale ili nisu bile poznate u trenutku sklapanja ovoga Ugovora ugovorna strana ne bi mogla, ili bi joj bilo znatno otežano izvršavati neke od odredbi Ugovora, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ugovor, nego da će drugoj strani predložiti izmjenu ovoga Ugovora, u postupku sukladno posebnim propisima.

Obveza konzultiranja sindikata

Članak 5.

Ministarstvo će uključiti predstavnika sindikata potpisnika ovoga Ugovora u radnu skupinu za pripremu propisa koji utječe na radnopravni položaj zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi.

2. ŠTRAJK

Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka

Članak 6.

1. Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka valja voditi brigu da se tim poslovima obuhvati najmanji mogući broj radnika potrebnih za učinkovito izvršenje posla, ali da se zaštite život i zdravlje korisnika.

2. Utvrđuje se da su poslovi koji se za vrijeme štrajka ne smiju prekidati u domu socijalne skrbi oni poslovi koji se obavljaju kao u dane blagdane.

3. U centrima za socijalnu skrb ravnatelj je obavezan osigurati rad jednog dežurnog stručnog radnika po objektu u kojem obavlja djelatnost.

Članak 7.

Za sva ostala pitanja u vezi sa štrajkom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Temeljnoga kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

3. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanje i ovlasti Komisije za tumačenje

Članak 8.

1. Ugovorne strane osnivaju zajedničku Komisiju za tumačenje ovoga Ugovora u koju svrhu svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike.

2. Članovi Komisije svake godine između sebe biraju koordinatora, koji organizira rad Komisije.

3. Sjedište Komisije je u sjedištu Ministarstva.

4. Na sastancima Komisije vodi se zapisnik, a zapisničara osigurava Ministarstvo.

5. Komisija za tumačenje Ugovora:

- daje obvezujuća tumačenja odredaba Ugovora,
- prati primjenu i izvršavanje odredaba Ugovora,
- obavještava ugovorne strane o kršenjima Ugovora,

– obavlja druge poslove određene Ugovorom.

Način rada Komisije

Članak 9.

1. Komisija donosi odluku većinom glasova svih članova.
2. Ako se Komisija ne može složiti oko tumačenja odredbi ovog Ugovora, u roku od 15 dana povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.
3. Ako se članovi Komisije ne mogu dogovoriti oko izbora stručnjaka u roku od 5 dana nakon što takav prijedlog podnese jedna ugovorna strana, stručnjaka će odrediti dekan Pravnog fakulteta u Zagrebu.
4. Neutralni stručnjak ima pravo na naknadu koju zajednički podmiruju ugovorne strane.
5. Tumačenje neutralnog stručnjaka Komisija je obvezna prihvatiti kao svoje i kao takvo ga predočiti ugovornim stranama.

Tumačenje Komisije i neutralnog stručnjaka

Članak 10.

1. Tumačenja Komisije, uključujući i tumačenje neutralnog stručnjaka, imaju pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.
2. Tumačenja Komisije dostavljaju se podnositelju upita i poslodavcima na koje se odnosi upit, a objavljuju se i na web-stranicama Sindikata i Ministarstva.

Rokovi za tumačenje

Članak 11.

1. Na zahtjev ugovornih strana ili poslodavca Komisija je obvezna dati tumačenje Ugovora najkasnije u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.
2. Neutralni stručnjak obavezan je dati tumačenje u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva Komisije za tumačenje.

4. IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

Izmjene i dopune Ugovora

Članak 12.

1. Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune Ugovora.
2. Ovlaštenje za podnošenje prijedloga za izmjenu i dopunu Ugovora u ime sindikata ima pregovarački odbor sindikata potpisnika.
3. Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od primitka prijedloga, u postupku sukladno posebnim propisima.
4. U ponašanju protivnom odredbi stavka 3. ovoga članka stekli su se uvjeti za primjenu odredaba o mirenju.

Otkaz Ugovora

Članak 13.

1. Ovaj Ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca.
2. Ovaj Ugovor mogu otkazati obje strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti.
3. Prije otkazivanja Ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

II. NORMATIVNI DIO

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 14.

1. Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u ustanovi socijalne skrbi raspisuje se javni natječaj.
2. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u ustanovi socijalne skrbi oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanove i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u »Narodnim novinama«.
3. Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega poslova.
4. Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
5. Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u »Narodnim novinama«.

1. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 15.

1. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
2. Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.
3. U djelatnosti socijalne skrbi nema preraspodjele radnog vremena.
4. Dnevno radno vrijeme raspoređuje se isključivo u jednoj smjeni, a iznimno, ako je to nužno, može se odrediti dvokratni rad, za što poslodavac mora dobiti suglasnost sindikata.
5. Odredbe Zakona o radu koje uređuju raspored radnog vremena mogu se primijeniti samo kada je to izuzetno potrebno za poslove koji se obavljaju u više različitih programa odnosno na različitim lokacijama u ustanovama socijalne skrbi uz obveznu primjenu stavka 2. ovoga članka i odredbi Zakona o radu.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 16.

1. Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu u dvije ili više ustanova, prilikom donošenja odluke o godišnjem odmoru, obje odnosno sve ustanove, obvezne su uskladiti odluke o korištenju godišnjeg odmora kako bi ga radnik koristio istovremeno u svakoj ustanovi.
2. Ako se neko pravo ostvaruje samo kod jednog poslodavca, radnik će to pravo ostvariti kod onoga poslodavca kod kojeg radi veći broj sati, a ako kod oba radi isti broj sati, onda kod onoga poslodavca kod kojega je prije zasnovao radni odnos.
3. Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom u pogledu prava na otpremninu, otkazni rok, jubilarnu nagradu i sva druga prava za čije je stjecanje važno prethodno trajanje radnog odnosa.

Prekovremeni rad

Članak 17.

1. Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od onoga predviđenog redovnim rasporedom radnog vremena iz članka 19. ovoga Kolektivnog ugovora.
2. Prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca.
3. Kada u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena na kraju razdoblja za koje je nejednaki raspored radnog vremena određen radnik ima višak sati, višak sati se plaća kao prekovremeni rad.
4. Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 3. ovoga članka odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada

Rad po pozivu

Članak 18.

1. Rad po pozivu izvan radnog vremena može se odrediti u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života radnika ili korisnika, teškog poremećaja u radu ustanove i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog radnika jer prisutni radnici takvu situaciju ne mogu riješiti.
2. Vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.
3. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

2. ODMORI

Stanka

Članak 19.

1. Ako priroda posla ne omogućuje stanku, poslodavac će u pravilu radniku omogućiti da radi dnevno kraće 30 minuta.
2. Radnik može koristiti stanku i izvan ustanove.

Tjedni odmor

Članak 20.

1. Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
2. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti u dane kada radniku inače pripada tjedni odmor, radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor – trajanje

Članak 21.

1. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana), dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 5 godina 1 dan
- od 5 do 10 godina 2 dana
- od 10 do 15 godina 3 dana
- od 15 do 20 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 25 do 30 godina 6 dana
- od 30 do 35 godina 7 dana
- više od 35 godina 8 dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS – 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, odnosno VŠS – 4 dana

– poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno VKV i KV – 3 dana

– ostali poslovi – 2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku

– za jedno maloljetno dijete – 2 dana

– za dvoje i više maloljetne djece – 3 dana

– roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju – 3 dana

– radniku s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja – 2 dana

– branitelju Domovinskog rata – 1 dan

d) prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:

– 10% ili 12,5% – 2 dana

– 15% – 3 dana

– 17% ili 20% – 4 dana

– 25% – 5 dana.

2. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radna dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

3. Iznimno od stavka 2. ovoga članka, slijepi radnik i radnik koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 25%, ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 30 radna dana, a ovisno o kriterijima iz stavka 1. ovoga članka, najviše 35 radnih dana.

Raspored godišnjih odmora

Članak 22.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora (rasporeda), a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je obavezan voditi brigu o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće s pravima i obvezama radničkog vijeća.

3. DOPUSTI

Plaćeni dopusti

Članak 23.

1. Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

– sklapanja braka	5 radnih dana
– rođenja djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, očuha, maćeha i unuka	5 radnih dana
– smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
– teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
– sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
– elementarne nepogode	5 radnih dana
– dobrovoljni davatelji krvi	2 radna dana za svako darivanje.

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

3. Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Dopust za školovanje

Članak 24.

1. Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita, a za polaganje završnog ispita još pet dana.

2. Poslodavac je obvezan sklopiti s radnikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Stručni ispit

Članak 25.

1. Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust i to:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste; i
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

2. Pripravnik i drugi stručni radnik kojim ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i prema potrebi smještaj.

4. NAKNADA ŠTETE

Unaprijed određen iznos naknade štete

Članak 26.

Poslodavac ne može pravilnikom o radu odrediti unaprijed određene iznose naknade štete.

III. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Suglasnost za otkaz

Članak 27.

1. Bez suglasnosti radničkog vijeća poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sljedećim kategorijama radnika:

- nakon navršenih 25 godina staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- radnici koja je rodila do navršene prve godine života djeteta,
- roditelju do navršene osme godine života djeteta,
- roditelju koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškoćama u razvoju,
- roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene 15. godine života najmlađeg djeteta, i
- roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene 15. godine života djeteta.

Stož kod istog poslodavca

Članak 28.

1. Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni radni staž proveden na poslovima u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

2. Kao ukupni staž u javnim službama smatra se i rad u prijašnjim ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama ili koji su pravni prednici javnih ustanova na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama.

Otpremnina

Članak 29.

1. Svakome radniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

2. Radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, ako razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika.

3. Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

4. Otpremnina se isplaćuju odmah po prestanku radnog odnosa.

IV. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Mjere zaštite na radu koje poduzima poslodavac

Članak 30.

1. Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu.
2. Poslodavac je obavezan poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja radnika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva.
3. Poslodavac je obavezan informirati radnike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava, provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći.
4. U cilju prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obavezan planirati tehnološki i organizacijski razvoj radnog procesa na način da opasne i štetne tehnologije ukloni iz radnog procesa, zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.
5. Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obavezan informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.
6. Poslodavac je obavezan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.
7. Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu na koje je ravnatelj obavezan očitovati se u roku od 30 dana.

Pisane upute o sigurnosti

Članak 31.

1. Poslodavac je obavezan postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava za rad, opasnih tvari i opreme i osigurati da su ista u svakom trenutku ispravna.
2. Obavijest o opasnostima i štetnostima, te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica, ravnatelj ustanove je obavezan najmanje svaka tri mjeseca davati povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Osiguranje fizičke i tehničke zaštite

Članak 32.

1. Svaki centar za socijalnu skrb i njegova podružnica moraju imati osobu zaduženu za sigurnost radnika.
2. Ostale ustanove socijalne skrbi sukladno procjeni opasnosti, za provođenje zaštite mogu putem ugovora o hitnim intervencijama angažirati ovlaštenu pravnu osobu.

3. Sukladno procjeni opasnosti u svakoj ustanovi mora biti osigurana tehnička zaštita (npr. alarmi, narukvice s alarmom, kamere npr. u jednoj prostoriji, panik tipkalo, zvono, službeni mobitel, direktni telefon i sl.).

Osiguranje opreme radnicima koji obavljaju terenski rad

Članak 33.

1. Poslodavac je obvezan osigurati potrebnu opremu svim stručnim radnicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad.
2. Pod potrebnom opremom podrazumijeva se obuća i službena torba.
3. Potrebna oprema osigurat će se sukladno mogućnostima ustanove.

Zaštita na radu i dužnosti radnika

Članak 34.

1. Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.
2. Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge radnike i može 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 35.

1. Radnici u ustanovama s više od 20 radnika obvezno biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca.
2. Izbor i imenovanje povjerenika kao i broj povjerenika, obavlja se u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i Zakona o radu kojima su uređena pitanja radničkog vijeća.
3. Bez obzira na broj radnika, povjerenik mora biti izabran svugdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada (radionički prostor, kotlovnice, kuhinje i sl.).
4. Povjerenika radnika za zaštitu na radu radnici biraju na vrijeme od tri godine, bez ograničavanja ponovnog izbora.
5. Poslodavac je obvezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu i ne smije ga tijekom obavljanja dužnosti i deset mjeseci nakon isteka iste, bez pristanka radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća, rasporediti na drugo radno mjesto ili drugom poslodavcu, raskinuti s njim radni odnos ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj, niti protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete ukoliko je povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.
6. Ukoliko nije izabran povjerenik radnika za zaštitu na radu, sva prava i obveze utvrđene odredbama ovoga Ugovora u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu može preuzeti sindikalni povjerenik.
7. 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.

Obveze povjerenika zaštite na radu

Članak 36.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju i unapređivanju uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, projekata, programa i radnih procesa te njihovoj provedbi,
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika, primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvijestiti inspektora zaštite na radu o svojim i zapažanjima radnika, kao i pozvati inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanja te prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- stavljati prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način, planirati i osposobljavati radnike za zaštitu na radu, te raditi na promicanju i unapređivanju sigurnosne, zdravstvene, ekološke i estetske kulture u ustanovi,
- slobodnog pristupa mjestima radi utvrđivanja uvjeta rada,
- informirati radnike i radničko vijeće o poduzetim mjerama zaštite na radu najmanje svaka tri mjeseca.

Odgovornost poslodavca za naknadu štete

Članak 37.

1. Napad korisnika neovisno gdje se i u koje vrijeme dogodio, te svaki napad treće osobe učinjen na radu ili za vrijeme rada i u svezi s radom, smatra se štetom u smislu odgovornosti poslodavca za naknadu štete.
2. Napad korisnika na radnika od kojega radnik nije imao fizičke ozljede, a radilo se o ozbiljnoj prijetnji, učestalom uznemiravanju, onemogućavanju kretanja i slično, a što je prouzročilo reakcije koje proizlaze iz osjećaja straha i osobne ugroženosti, također se smatraju štetom u smislu odgovornosti poslodavca za naknadu štete.

Novčana pomoć

Članak 38.

1. U slučaju smrti radnika zbog ozljede na radu njegova djeca imaju pravo na mjesečnu isplatu pomoći.
2. U slučaju smrti radnika zbog ozljede na radu njegovo dijete/ca imaju pravo na mjesečnu isplatu pomoći i to:
 - za dijete/cu predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini;
 - za dijete/cu do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini;
 - za dijete/cu do završene škole odnosno redovnog studenta 90% prosječno isplaćene neto plaće u gospodarstvu RH u prethodnoj godini.

3. U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, za dvoje djece i više djece različitog uzrasta, djeci se isplaćuje naknada prema dobi djeteta za koju ostvaruju najpovoljniji iznos naknade.

Pravna pomoć

Članak 39.

U slučaju kada je od strane korisnika ili treće osobe pokrenut spor pred sudom protiv radnika koji je u vezi s radom, ravnatelj je na zahtjev radnika obavezan zatražiti suglasnost osnivača radi osiguranja obrane radniku od strane odvjetnika.

Sistematski pregledi

Članak 40.

1. Svi radnici do 50 godina starosti svake tri godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake dvije godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

2. Pravo iz stavka 1. ovoga članka počet će se primjenjivati na način i u dinamici sukladno mogućnostima Državnog proračuna Republike Hrvatske.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 41.

1. Kao uznemiravanje prema Zakonu o radu osobito se smatra vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, te uskraćivanja i umanjivanja prava i sl.

2. Kao preventivne mjere prema Zakonu o radu za zaštitu dostojanstva, poslodavac će upoznati sve radnike, a osobito rukovoditelje, s obvezom korektnog međusobnog ponašanja, te osigurati poštivanje svih potrebnih propisa.

3. U svim ustanovama na koje se primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor izabrat će se osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

4. Osobu iz stavka 3. ovoga članka imenuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća koji ga zamjenjuje.

5. Ovlaštena osoba iz stavka 3. ovoga članka treba učiniti sve da riješi problem uznemiravanja, uključujući obraćanje upravnom vijeću, kao i predlaganje postupka otkazivanja ugovora o radu osobi koja uznemirava radnika.

Odgovornost za uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 42.

1. U slučaju ustanovljenja uznemiravanja, ravnatelj je obavezan protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava drugog radnika, ili je to činio, pokrenuti postupak otkazivanja ugovora o radu.

2. U slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja učinjenog od strane ravnatelja, upravno vijeće pokrenut će postupak razrješenja ravnatelja.

V. PLAĆE I NAKNADA PLAĆE

Isplata plaće

Članak 43.

1. Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
2. Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
3. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
4. Radnik ima pravo birati banku preko koje će dobivati plaću.
5. Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaća, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i stimulacija.
6. Poslodavac je obavezan na zahtjev radnika izvršiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 44.

1. U djelatnosti socijalne skrbi nema tajnosti plaća.
2. Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove svim radnicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.
3. Sindikalni povjerenik ima najmanje jednom mjesečno pravo na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.
4. Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanja plaće

Članak 45.

1. Plaća radnika uvećat će se:
 - za rad noću 40%
 - za prekovremeni rad 50%
 - za rad subotom 25%
 - za rad nedjeljom 35%
 - za dvokratni rad 10%
 - za rad u drugoj smjeni – 10%, ako radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima,

2. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

3. Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

4. Rad u smjeni je rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

5. Radom u turnusu smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovog članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

7. Dvokratni rad je rad radnika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta. Uvećanje plaće za dvokratni rad isplaćuje se u postotku od 10% uvećanja dnevne zarade za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

8. Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

9. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dane Uskrsa radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

10. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

11. Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog radnika u trajanju od najmanje sedam dana, plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta kojeg je obavljao po nalogu.

Dodaci s osnova uvjeta rada

Članak 46.

1. Osnovna plaća uvećat će se s osnova uvjeta rada:

1. 1. a) radniku za njegu odraslih osoba s težim invaliditetom (težim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s težim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju ili boravku u domovima socijalne skrbi – za 25%,

b) radniku za njegu odraslih osoba s lakšim invaliditetom (lakim i/ili umjerenim tjelesnim, umjerenim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama na smještaju u domu – za 20%

c) radniku za njegu djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju u domu (djeca do 3 godine života) – za 20%

d) radniku za njegu u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%

1. 2. a) medicinskoj sestri za brigu o zdravlju odraslih osoba s težim invaliditetom (težim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s težim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domovima socijalne skrbi – za 25%

b) medicinskoj sestri za brigu o zdravlju odraslih osoba s lakšim invaliditetom (lakim i/ili umjerenim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s lakim i/ili umjerenim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domu – za 20%

c) medicinskoj sestri za brigu o zdravlju djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi (djeca do 3 godine života) na smještaju u domu – za 20%

d) medicinskoj sestri za brigu o zdravlju u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%

1. 3. a) za neposredni stručni rad s korisnicima centra za socijalnu skrb – za 23%

b) za neposredni stručni rad odgajatelja s djecom bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju ili boravku u domu socijalne skrbi – za 20%

c) za neposredni stručni rad ostalih radnika s djecom bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju ili boravku u domu – za 17%

d) za neposredni stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na smještaju u domu – za 25%,

e) za neposredni stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na poludnevnom boravku u domu – za 20%

f) za neposredni stručni rad s odraslim osobama s invaliditetom (tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te s djecom s tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domu – za 25%,

g) za neposredni stručni rad s odraslim osobama s invaliditetom (tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te s djecom s tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama) pružanjem izvaninstitucijskih usluga – za 20%

h) za neposredni stručni rad sa starijim i nemoćnim osobama (socijalni radnici, fizioterapeuti i radni terapeuti) na smještaju u domu – za 17%

i) za rad odgajatelja noću – za 12,5%

1. 4. a) ravnatelju – za 20%

b) predstojniku podružnice – za 15%

1. 5. za računovodstvene, administrativne, pomoćno-tehničke i druge poslove – za 10%.

2. Svaki radnik može ostvariti pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada samo po jednom osnovu, tj. uvjeti rada se ne kumuliraju.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 47.

1. Ako je radnik 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 radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknada za pripravnost

Članak 48.

1. Pripravnost postoji kada radnik ne mora biti prisutan u ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.

2. Naknada za pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:

– pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana i u dane tjednog odmora 2% od osnovne plaće radnika;

– pripravnost u dane blagdana, spomen dana i neradnih dana 4% od osnovne plaće radnika.

3. Kada je radnik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odrađeni sati smatraju se prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom, te naknadu stvarnih troškova prijevoza.

4. Odluku o potrebi za rad u pripravnosti utvrđuje poslodavac, a za ustanove socijalne skrbi kojima je osnivač Republika Hrvatska potrebu za pripravnošću, trajanje i broj radnika u pripravnosti utvrđuje ministarstvo nadležno za poslove socijalne skrbi.

Naknada za odvojeni život

Članak 49.

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

2. Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

– raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,

– putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,

– raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, na temelju obveze preuzete ugovorom o školovanju,

– obitelj odselila u drugo mjesto.

3. Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

4. Ukoliko je službeniku i namješteniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

5. Naknada za odvojeni život obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

6. Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

7. Ugovorne strane sporazumne su da visina naknade za odvojeni život od obitelji službenika i namještenika iznosi najmanje 1.000,00 kuna, odnosno prema sporazumu s Vladom.

8. Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Prava radnika na poslovima odgoja i obrazovanja

Članak 50.

Na radnike koji rade na poslovima obrazovanja i osposobljavanja korisnika sukladno odobrenom programu nadležnog tijela za obrazovanje, primjenjuju se odredbe koje se odnose na nastavnu normu sukladno propisima u osnovnom i srednjem obrazovanju.

Dnevnice i naknada troškova putovanja

Članak 51.

1. Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu dnevnicu sukladno odredbama Temeljnoga kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.
2. Ako je radnik upućen na službeno putovanje s korisnicima (ljetovanje, zimovanje, organizirani odmor i dr.) koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Zaštita radnika

Članak 52.

1. U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

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

poslodavac je obavezan radniku 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. Radnike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i roditelja u jednoroditeljskoj obitelji ne može se rasporediti na rad noću i pripravnost bez njihovog pristanka.

VI. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 53.

1. Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obavljanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika u vrijeme i na način koji ne ometa redovito poslovanje.

2. Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika.

3. Poslodavac je obavezan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.
4. Poslodavac je obavezan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.
5. Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obavljanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.
6. Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.
7. Sindikalni predstavnik obavezan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
8. Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja dužnosti člana radničkog vijeća i službenog puta u svezi te dužnosti, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Predstavnici radnika i sindikata u upravnim tijelima

Članak 54.

1. Predstavnik radnika u upravnom vijeću ustanova bira se, imenuje i opoziva sukladno odredbama Zakonu o radu i Pravilnika o provođenju izbora za radničko vijeće.
2. O imenovanom odnosno izabranom predstavniku radnika, izborni odbor obavezan je bez odgode obavijestiti Upravno vijeće.
3. Predsjednik Upravnog vijeća obavezan je bez odgode o imenovanom odnosno izabranom predstavniku radnika obavijestiti osnivača.
4. Ako predstavnik radnika kojeg imenuje radničko vijeće nije član sindikata, sindikati imaju pravo imenovati jednog predstavnika koji će sudjelovati u radu Upravnog vijeća, ali bez prava glasa.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 55.

1. Poslodavac je sindikalnom predstavniku odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva obavezan 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 održavati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti redovnom poslovanju ustanove.
3. Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo dva puta godišnje održati sindikalni skup svih članova sindikata 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. U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovog članka, sindikat ima pravo sastanak, odnosno skup, sazvati najkasnije dva sata prije isteka radnog vremena.
5. Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju do ukupno 10 dana godišnje.

Uvjeti za rad sindikata

Članak 56.

1. Poslodavac je obvezan 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, računala i drugih tehničkih sredstava i opreme te pristup internetu, 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 štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska,

– oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju radnika,

– obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun sindikata, a na temelju pisane izjave člana sindikata.

2. U slučaju kad 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 sindikalne aktivnosti.

3. Poslodavac će se suzdržati od svakog 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 GSV-a.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 57.

1. Bez suglasnosti sindikata poslodavac ne smije sindikalnom povjereniku otkazati ugovor o radu, promijeniti mjesto rada, u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj.

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 izabrano.

3. Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena, onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Zamjena radničkih vijeća sindikatom

Članak 58.

1. Ako radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom.
2. Kada zamjenjuju radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno drugi članovi tako ustrojenog radničkog vijeća, imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom o radu, koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo radničko vijeće da je bilo izabrano, s tim da uvjeti i način naknade plaće mogu biti pobliže određeni posebnim sporazumom sa Sindikatom.
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.

Povratak na rad

Članak 59.

1. 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 sklopit 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.
2. O namjeni povratka na rad, osoba iz stavka 1. ovog članka mora obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Ako pravo na uvećanje plaće s osnova ostvarenog staža (4, 8 ili 10%) bude ugovoreno u granskim kolektivnim ugovorima pojedinih javnih službi, o navedenom pravu će odmah, a najkasnije u roku od 30 dana, započeti pregovori u djelatnosti socijalne skrbi.

Klasa: 110-04/13-02/1
Urbroj: 519-06-2/1-14-10
Zagreb, 25. ožujka 2014.

Potpredsjednica Vlade Republike Hrvatske i ministrica
socijalne
politike i mladih
Milanka Opačić, v. r.

Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi
Hrvatske

Jadranka Ivezić, v. r.