

Vlada Republike Hrvatske, zastupana po Jadranki Kosor, dipl. iur., potpredsjednici Vlade RH i ministrici obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti

i

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske, zastupan po Spomenki Avber-ek, predsjednici,

Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara i medicinskih tehničara, zastupan po Zdenki Gizdić, predsjednici Glavnog vijeća,

Hrvatski liječnički sindikat, zastupan po mr. sc. dr. Ivici Babiću, predsjedniku,

Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, zastupan po Vilimu Ribiću, predsjedniku,

Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, zastupan po Branimiru Mihalinecu, predsjedniku

Sindikat hrvatskih učitelja, zastupan po Zvonimiru Laktašiću, predsjedniku,

Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske, zastupan po Jadranki Ivezić, predsjednici,

Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi, zastupan po Ljubici Pilić, glavnoj tajnici, zaključili su 31. srpnja 2007. godine u Zagrebu sljedeći

## TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR

### ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA

#### OPĆE ODREDBE

##### *Primjena ugovora*

##### Članak 1.

Ovim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama na koje se primjenjuje Zakon o plaćama službenika u javnim službama (u daljnjem tekstu: zaposlenici).

##### *Vremensko važenje*

##### Članak 2.

1. Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisa.
2. Ovaj Ugovor zaključuje se na rok od 3 godine.

##### *Temeljna načela*

##### Članak 3.

Potpisnici su suglasni da će se voditi sljedećim načelima i vrijednostima:

o uinkovitost i odgovornost u javnim službama;

o pravednost i solidarnost;

o jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti; i

o suradnja u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja.

##### Članak 4.

Potpisnici su suglasni da će se zauzimati za sljedeće i općenite ciljeve:  
o promicanje socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;  
o mirno rješavanje sporova; i  
o ostvarenje razina prava i korištenje prednosti iz radnog odnosa, socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja sumjerljivo uloženo u radu, angažmanu i odgovornosti.

#### Članak 5.

1. Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su suglasni da će uvažavati općenitu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:  
o vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;  
o većeg stupnja društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;  
o razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti zaposlenika za unapređenje prava iz radnog odnosa;  
o većeg uključivanja svih zaposlenika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i plivota; i  
o jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.

2. Radi poticanja i zaštite slobodnog i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, potpisnici će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

#### *Primjena ugovora u dobroj vjeri i promjena okolnosti*

#### Članak 6.

1. Strane potpisnice obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

2. Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku zaključenja ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekinuti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

### MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

#### *Mirenje*

#### Članak 7.

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do trajka, provest će se postupak mirenja prema Zakonu o radu, odnosno odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

#### *Mirenje u individualnim radnim sporovima*

#### Članak 8.

1. Ugovorne strane suglasne su da će sve individualne radne sporove rješavati mirenjem na način i po postupku predviđenim Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima.

2. Ugovorne strane suglasne su da će u roku od 6 mjeseci od potpisivanja ovog Ugovora donijeti Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima.

3. Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz prethodnog stavka obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz reda zaposlenika uz prethodnu suglasnost sindikata.

## *Arbitraža*

### lanak 9.

Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

## *Obvezna arbitraža*

### lanak 10.

1. Ako u nekoj javnoj službi –trajk zakonom bude zabranjen u slučaju kolektivnog spora spor se povjeriti arbitraži.
2. Sastav, način odlučivanja te rokovi arbitraže u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odredit će se posebnim zakonima.

## **ŠTRAJK**

### *Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka*

### lanak 11.

1. Za vrijeme važenja ovog Ugovora sindikati ne će –trajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.
2. Suzdržavanje od –trajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na –trajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.
3. Sindikati imaju pravo organizirati –trajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovoga Ugovora.

### *Donošenje odluke o štrajku*

### lanak 12.

1. Pri organiziranju i poduzimanju –trajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.
2. Tijekom se ne smiju ugroziti prava na život, hitnu medicinsku pomoć i osobnu sigurnost.
3. Za način donošenja odluka o –trajku te za druga pitanja –trajka koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila sindikata.

### *Zabrana ometanja štrajka*

### lanak 13.

Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati –trajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

### *Rukovođenje štrajkom*

### lanak 14.

1. Tijekom rukovodi –trajkaški odbor sindikata.
2. U ustanovama koje su uključene u –trajk, mora se osnovati –trajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju –trajkaškog odbora.
3. Članovima –trajkaškog odbora ne može se naloziti rad za vrijeme –trajka.

lanak 15.

1. Štrajkaški odbor sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.
2. Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješavanje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

*Poslovi koji se ne smiju prekidati*

lanak 16.

1. Na prijedlog poslodavca sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
2. Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da se njima obuhvati najmanji mogući broj zaposlenika, a da se poslovi učinkovito izvrše.
3. Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj zaposlenika koji moraju raditi u vrijeme štrajka.
4. Postupak i način izrade pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorima.
5. Ako se o pravilima poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ne postigne suglasnost, pravila će utvrditi arbitražna komisija sastavljena primjenom odgovarajućih odredbi Zakona o radu.

lanak 17.

1. U slučaju da poslodavac ne dostavi prijedlog iz stavka 1. članka 16. do pokretanja postupka mirjenja, a sindikati ocijene da poslovi koji se ne smiju prekidati ipak postoje, mogu samostalno izraditi pravila o tim poslovima.
2. O pravilima iz prethodnog stavka ovoga članka, sindikati će obavijestiti poslodavca najkasnije dan prije početka štrajka.

*Prava sudionika štrajka*

lanak 18.

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

**TUMAČENJE UGOVORA**

*Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje*

lanak 19.

1. Ugovorne strane osnivaju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora u koju svaka imenuje po tri predstavnika i njihove zamjenike.
2. Povjerenstvo za tumačenje ovoga Ugovora:
  - ó daje tumačenje odredaba ovoga Ugovora;
  - ó prati izvršavanje ovoga Ugovora i izvještava obje strane o kršenju Ugovora; i
  - ó obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

## *Način rada povjerenstva*

### lanak 20.

1. Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
2. Ako se Povjerenstvo ne može složit oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, povjerenstvo je neutralnom stručnjaku.
3. O izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, sporazumjet se članovi Povjerenstva.
4. Tumačenje neutralnog stručnjaka Povjerenstvo je dužno prihvatiti kao svoje tumačenje.
5. Tumačenja Povjerenstva imaju pravnu snagu i u slučaju kolektivnog ugovora i dostavljaju se podnositelju upita, svim potpisnicima Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i objavljuju na web-stranicama Vlade Republike Hrvatske.

## *Rokovi za tumačenje*

### lanak 21.

1. Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavaca, Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.
2. Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

## IZMJENA, OTKAZ I OBNOVA UGOVORA

### *Izmjene i dopune ugovora*

### lanak 22.

1. Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora.
2. 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 dana primitka prijedloga, u protivnom su se stekli uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirjenja.

### *Otkaz ugovora*

### lanak 23.

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.

## RADNI ODNOSI

### *Zasnivanje radnog odnosa*

Obveza javnog natjeaja za sve poslove u javnim službama

### lanak 24.

1. Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natjeaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima

Republike Hrvatske.

2. Javni natječaj objavljuje se u općer informativnom tisku koji izlazi na području ili objavljuje kroniku područja na kojem se nalazi javna ustanova koja natječaj objavljuje, na oglasnoj plohi ustanove i oglasnoj plohi područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.
3. Javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenima granskim kolektivnim ugovorima.
4. Poslodavac je u obvezi na istom danu i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

#### *Probni rad*

##### članak 25.

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
2. Probni rad može trajati najviše:
  - 60 mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je općer uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
  - 60 dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je općer uvjet srednja stručna sprema;
  - 60 tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je općer uvjet viša stručna sprema; i
  - 60 šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je općer uvjet visoka stručna sprema.
3. Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.

##### članak 26.

1. Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
2. Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

#### *Pripravnici*

##### članak 27.

1. Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.
2. Pripravnici se mogu zapošljavati na zaposlenim mjestima od I. do III. vrste.

#### *Pripravnički staž*

##### članak 28.

1. Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:
  - 60 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
  - 60 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste; i
  - 60 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
2. Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

#### *Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža*

##### članak 29.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

## *Stručni ispit*

### lanak 30.

1. Pripravnik polafte stru ni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
2. Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
3. Za polaganje stru nog ispita pripravnik iz stavka 1. ovog lanka ima pravo na pla eni dopust u trajanju od najmanje:  
ó pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;  
ó sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste; i  
ó deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.
4. Pripravnik ima pravo na pla eni dopust i na dan kada polafte pripravni ki ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita jo–jedan dan, te pla ene tro–kove puta –to uklju uje put i smje–taj prema potrebi.

## RADNO VRIJEME

### *Radni tjedan*

### lanak 31.

1. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
2. Tjedno radno vrijeme raspore eno je na pet dana u tjednu.
3. Petodnevni tjedni raspored iz stavka 2. ovog lanka raspore en je, u pravilu, od ponedjeljka do petka.
4. Za posebne poslove i rad u nepunom radnom vremenu granskim kolektivnim ugovorima moffe se odrediti druk iji dnevni ili tjedni raspored.

### *Evidencija radnog vremena*

### lanak 32.

1. Poslodavac je duflan voditi evidenciju radnog vremena.
2. Na zahtjev zaposlenika ili sindikalnog povjerenika poslodavac im je duflan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga lanka.

## IZUZETAK OD PRAVA NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

### *Skraćeno radno vrijeme*

### lanak 33.

1. Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera za–tite na radu nije mogu e za–tititi zaposlenika od –tetnog utjecaja, radno vrijeme skra uje se razmjerno –tetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost zaposlenika.
2. Popis poslova i opseg skra enja radnog vremena odredit e se granskim kolektivnim ugovorima.

## ODMORI I DOPUSTI

### *Stanka*

### lanak 34.

1. Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.
2. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
3. Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

*Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada*

članak 35.

1. Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
2. Zaposlenik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju višestruke nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne, veterinarske i slične intervencije.

*Tjedni odmor*

članak 36.

1. Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
2. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
3. Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
4. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.
5. Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

*Godišnji odmor*

članak 37.

1. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorima djelatnosti.
2. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.
3. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
4. Zaposleniku obično je naravno posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.
5. Slijedom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 30 radnih dana.
6. Poslovi iz prethodnog stavka, te trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima, utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

*Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor*

članak 38.



1. Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.
2. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

*Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora*

članak 39.

1. Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, u dogovoru s poslodavcem.
2. Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Raspored godišnjeg odmora

članak 40.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikatom.

*Odluka o korištenju godišnjeg odmora*

članak 41.

1. Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.
2. Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
3. Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
4. Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
5. Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
6. Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj ovim Ugovorom.
7. Drugi troškovi su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora – to dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
8. U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristiti se naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

*Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora*

članak 42.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

*Plaćeni dopust*

članak 43.

1. Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:
  - o sklapanja braka o 5 radnih dana;
  - o rođenja djeteta o 5 radnih dana;
  - o smrti supruga, djeteta, roditelja, oca, uha, majke, posvojenika, posvojitelja i unuka o 5 radnih dana;
  - o smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supruga o 2 radna dana;
  - o selidbe u istom mjestu stanovanja o 1 radni dan;
  - o selidbe u drugo mjesto stanovanja o 2 radna dana;
  - o teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja o 2 radna dana;
  - o nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama o 1 radni dan;
  - o sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. o 2 radna dana;
  - o elementarne nepogode o 5 radnih dana; i
  - o dobrovoljnog davanja krvi o 2 radna dana.
2. Zaposlenik 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 zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

#### *Dopust za školovanje*

#### članak 44.

1. Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:
  - o 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
  - o 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
  - o 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
  - o 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).
2. Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću u poslodavca.
3. Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

#### NAKNADA ŠTETE

#### *Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja od naknade štete*

#### članak 45.

1. Naknade štete iz članka 98. stavka 1. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije ukinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štete, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:
  - o ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove; ili
  - o ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
  - o ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
  - o ako se radi o manjoj šteti.

2. Smanjenje –tete iz razloga iz stavka 1. ovoga lanka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade –tete.

## PRESTANAK UGOVORA O RADU

### *Otkazni rokovi i otpremnina*

#### lanak 46.

1. Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac druk –ije ne dogovore.
2. Svakome zaposleniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno pona–anje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.
3. Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga lanka, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, ispla –uje se povla–tena otpremnina u visini najmanje 65% prosje –ne mjese –ne bruto pla –e, ispla –ene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navr–enu godinu rada.
4. Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije ispla –ivana pla –a, ve –naknada pla –e prema posebnim propisima, ili mu je ispla –ivana umanjjivana pla –a uz naknadu preostalog dijela pla –e prema posebnim propisima, za izra –un pripadaju –e otpremnine uzet –e se pla –a koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.
5. Otpremnine se ispla –uju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.
6. Povla–tena otpremnina iz stavka 3. ovog lanka ne pripada ravnatelju ako ne prihvati drugi ponu –eni ugovor o radu, te mu u tom slu –aju pripada otpremnina prema Zakonu o radu.

### *Stož kod istog poslodavca*

#### lanak 47.

Kao staž kod istog poslodavca ra –una se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

### *Dokup mirovine*

#### lanak 48.

U slu –aju otkaza zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu, te koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navr–io određenu dob, odnosno mirovinski staž, a najviše do iznosa pripadaju –e otpremnine.

### PLA –A

#### lanak 49.

1. Pla –u zaposlenika –ini osnovna pla –a i dodaci na osnovnu pla –u.
2. Osnovnu pla –u zaposlenika –ini umnošak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspore –eni i osnovice za izra –un pla –e, uve –an za 0,5% za svaku navr–enu godinu radnog staža.
3. Dodaci na osnovnu pla –u su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, polofajni dodaci i uve –anja pla –a.
4. Sporazum o osnovici za pla –e u javnim službama, zaklju –en između sindikata javnih službi

i Vlade Republike Hrvatske 23. studenoga 2006. godine i svi sporazumi koji iz njega proisti u, sadržajno predstavljaju sastavni dio ovog kolektivnog ugovora.

### *Isplata plaće*

#### članak 50.

1. Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između isplata ne smije biti dulji od 30 dana.
2. Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
3. Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

### *Odsutnost tajnosti plaća*

#### članak 51.

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

### *Uvećanje plaće*

#### članak 52.

1. Osnovna plaća zaposlenika u javnim službama uvećava se:
  - ó za radno u 40%;
  - ó za prekovremeni rad 50%;
  - ó za rad subotom 25%;
  - ó za rad nedjeljom 35%;
  - ó za smjenski rad 10%;
  - ó za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže 10%; i
  - ó za rad u turnusu uvećava se na način kako je uređeno građanskim kolektivnim ugovorom.
2. Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
3. Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.
4. Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
5. Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.
6. Naknada za rad u smjenama iz stavka 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.
7. Noćni rad je rad zaposlenika u vremenu između 22 sata i 6 sati iduće dana.
8. Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
9. Rad po pozivu (prema odredbama Zakona o zdravstvenoj zaštiti) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 2. ovoga članka i tako se plaća.

10. U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

11. Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

### *Plaća za rad u posebnim uvjetima*

#### članak 53.

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 pripadaju u visinu posebnih dodataka na plaću za svako takvo mjesto utvrditi se se granskim kolektivnim ugovorima.

### *Zaštita zaposlenika*

#### članak 54.

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

– do starosti do 5 godina pred starosnu mirovinu; ili

– do profesionalnog oboljenja; ili

– do 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. Zaposlenike 5 godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja ne može se rasporediti na radno mjesto, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pristanka.

### *Dodaci za uspješnost na radu*

#### članak 55.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada zaposleniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

## OSTALA MATERIJALNA PRAVA

### *Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće*

#### članak 56.

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

– do godišnjeg odmora;

– do plaćenog dopusta;

– do državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;

– do obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;

– do obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;

– do zastoja u poslu do kojeg je došao bez njegove krivnje; i

– do drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

## *Naknada za vrijeme bolovanja*

### lanak 57.

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*

### lanak 58.

1. Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
2. O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade i sindikata.
3. Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljnog 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.

### *Otpremnina pri odlasku u mirovinu*

### lanak 59.

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

### *Pomoć*

### lanak 60.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:  
ó smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ó 3 proračunske osnovice i troškove pogreba;  
ó smrti zaposlenika ó 2 proračunske osnovice; i  
ó smrti suprurnika, djeteta i roditelja ó 1 proračunske osnovice.

### lanak 61.

1. Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju:  
ó bolovanja duljeg od 90 dana ó jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;  
ó nastanka teške invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili suprurnika zaposlenika ó u visini jedne proračunske osnovice.
2. Nastanak invalidnosti zaposlenika i suprurnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.
3. Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

4. Zaposlenik ima pravo i na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani po pravilima medicinske i stomatološke struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, nadalje, za koje troškove barem dijelom snosi Hrvatski zavod za obvezno zdravstveno osiguranje, te ako doplata za pomagala, odnosno lijekove, tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice.
5. U slučaju iz stavka 4. ovoga članka zaposlenik ima pravo na pomoć jednom godišnje u visini od jedne proračunske osnovice.

#### *Dnevnicu i naknadu troškova putovanja*

##### članak 62.

1. Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnicu i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.
2. Dnevnicu iznosi 170 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 zaposlenik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.
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. Dnevnicu za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što pripada zaposlenima u državnoj upravi.

#### *Terenski dodatak*

##### članak 63.

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. Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### *Naknada za odvojeni život*

##### članak 64.

Naknada za odvojeni život uređuje se građanskim kolektivnim ugovorima.

#### *Naknada za trošak prijevoza*

##### članak 65.

1. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.
2. Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz

organiziran.

3. U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/11 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.
4. Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje, već samo mjesečne karte, zaposlenik koji stanuje više od 1 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.
5. Zaposlenik koji stanuje na udaljenosti manjoj od 1 km od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u visini 1/11 cijene godišnje karte ZET-a (gradskog prijevoza u Zagrebu).
6. Zaposlenik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbama stavka 4. i 5. ovog članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.
7. Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla putem mjесnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.
8. U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla putem mjесnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva.
9. U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjесnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i mjесni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), zaposlenik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. i 5. ovog članka.
10. Ako zaposlenik mora sa stanice putem mjесnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i mjесnog javnog prijevoza.
11. Troškovi mjesnog prijevoza zaposlenika do najbliže stanice putem mjесnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. i 5. ovog članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice putem mjесnog prijevoza.
12. Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika, uvažavajući i racionalnost troškova.
13. Ako nije organiziran mjесni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte putem mjесnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.
14. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.
15. Iznimno od 1. do 14. stavka ovog članka, naknada troškova mjesnog i mjесnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.
16. Zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi najviše dio godišnjeg odmora.
17. Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj zaposlenik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobno automobil i sl.
18. Pravo na troškove prijevoza nema onaj zaposlenik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

#### *Naknada za korištenje privatnog automobila*

članak 66.

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



## *Jubilarna nagrada*

### lanak 67.

1. Zaposleniku se ispla uje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvr enim lankom 47. ovoga Ugovora ukoliko navr-i:  
ó 5 godina ó u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka,  
ó 10 godina ó u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka;  
ó 15 godina ó u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka;  
ó 20 godina ó u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka;  
ó 25 godina ó u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka;  
ó 30 godina ó u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka;  
ó 35 godina ó u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka;  
ó 40 godina ó u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga lanka; i  
ó 45 godina ó u visini 5 osnovica iz. stavka 2. ovoga lanka.
2. O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada RH i sindikati javnih slufbi pregovarar e svake godine u postupku dono-enja Prijedloga Drflavnog prora una s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.
3. Jubilarna nagrada ispla uje se sljede eg mjeseca nakon -to zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

## *Dar u prigodi dana Sv. Nikole*

### lanak 68.

1. Svakom zaposleniku roditelju djeteta mla eg od 15 godina i koje je navr-ilo 15 godina u teku oj godini u kojoj se ispla uje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Sv. Nikole.
2. O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih slufbi pregovarar e svake godine u postupku dono-enja Prijedloga Drflavnog prora una, 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 izme u Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

## *Božićnica*

### lanak 69.

1. Zaposlenicima u javnim slufbama pripada pravo na isplatu godi-nje nagrade za boffi ne blagdane u jednakom iznosu (boffi nica).
2. O visini boffi nice Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih slufbi pregovarar e svake godine u postupku dono-enja Prijedloga Drflavnog prora una, s time ako se dogovor ne postigne, osnovica za boffi nicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata boffi nice u visini koja proizlazi temeljem ugovora izme u Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

## *Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja*

### lanak 70.

1. Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehni ko unapre enje.
2. Naknada iz stavka 1. ovoga lanka moffe biti odre ena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog u inka izuma i tehni kog unapre enja.
3. Naknada mora biti razmjerna u inku koji poslodavac ima od izuma ili tehni kog unapre enja, odnosno u inku koji se stvarno moffe o ekivati, s time da mora iznositi

najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili o ekivanog u inka.

4. O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga lanka zaposlenik i poslodavac zaklju it e poseban ugovor.

### *Osiguranje*

lanak 71.

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

### *Sistematski pregledi*

lanak 72.

1. Svi zaposlenici imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadlefnog za zdravstvo, a koje e se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreffe zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

2. Pravo iz stavka 1. ovog lanka po et e se primjenjivati od 2008. godine, na na in i u dinamici sukladno mogu nostima Drflavnog prora una Republike Hrvatske.

### *Stambeno zbrinjavanje*

lanak 73.

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

## **PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA**

### *Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika*

lanak 74.

Sindikata je duflan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

### *Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika*

lanak 75.

1. Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogu iti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obna-anja njegove dufnosti, te radi omogu avanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i za-titom prava zaposlenika u vrijeme i na na in koji ne -teti djelotvornosti poslovanja.

2. Poslodavac tako er treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski poloflaj zaposlenika kao -to su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utje u na ekonomski i socijalni poloflaj zaposlenika.

3. Poslodavac je duflan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogu nosti odmah, ali najkasnije u roku tri dana.

4. Poslodavac je duflan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

5. Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik, ne smije biti sprije en ili ometan u obna-anju svoje dufnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.
6. Prava iz prethodnih stavaka ovog lanka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.
7. Sindikalni predstavnik duflan se pred poslodavcem predstaviti odgovaraju om punomo i ili iskaznicom.
8. Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja dufnosti zaposleni kog vije a i sluflbenog puta u svezi te dufnosti, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

### *Predstavnici zaposlenika u upravnim vijećima*

#### lanak 76.

1. U upravnim tijelima ustanova javnih sluflbi (tijelima koja imaju upravne ili nadzorne ovlasti), najmanje jedan lan mora biti predstavnik zaposlenika.
2. Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima imenuje i opoziva radni ko vije e.
3. Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima ima sva prava kao i svi ostali lanovi upravnog tijela.

### *Zaštita na radu i zaštita od požara*

#### lanak 77.

1. Radi sprje avanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u vezi s radom, za-tite ljudskih flivota, za-tite radnog okoli-a i sprje avanja nastanka materijalne -tete, poslodavac je duflan provoditi normativne, organizacijske i edukativne programe iz podru ja: za-tite na radu, za-tite od poflara, evakuacije i spa-avanja u slu aju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno odredbama Zakona o za-titi na radu.
2. U cilju obavljanja aktivnosti opisanih u prethodnom stavku, poslodavac se obvezuje:
  - ó osigurati izradu Procjene opasnosti od strane ovla-tenih ustanova, odnosno trgova kih dru-tava;
  - ó obavljati revizije procjene u propisanim rokovima, a izvan rokova u slu ajevima propisanim Pravilnikom;
  - ó osigurati sredstva da se otklone nedostaci utvr eni procjenom;
  - ó normativno urediti za-titu na radu i za-titu od poflara, te donijeti plan evakuacije i spa-avanja; i
  - ó planirati i osigurati materijalna sredstva radi provo enja navedenih mjera i postupaka, sukladno odredbama Zakona o za-titi na radu.
3. Zaposlenici imaju pravo na informiranje vezano za nove tehnologije, nove projekte, nove opasnosti i -tetnosti, te na imenovanje povjerenika za-tite na radu, sukladno odredbama Zakona o za-titi na radu.

#### lanak 78.

1. Dufnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utje u njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljeno- u i uputama koji su mu na poslu osigurani.
2. Zaposlenik koji u slu aju ozbiljne, prijete e i neizbjefne opasnosti napusti svoje mjesto sluflbe, odnosno radno mjesto ili opasno podru je, ne smije biti stavljen u nepovoljniji poloflaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uflivati za-titu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio duflan izlofliti se opasnosti radi spa-avanja flivota i zdravlja ljudi i imovine.

## *Povjerenik zaštite na radu*

### lanak 79.

1. U provo enju mjera za-tite na radu povjerenik ima pravo i obvezu osobito:
  - ó biti nazo an prilikom inspeksijskog nadzora iz podru ja ZNR;
  - ó sudjelovati u planiranju mjera za unapre ivanje rada;
  - ó biti obavije-ten o obavljanju i rezultatima unutarnjeg nadzora vezano za ZNR;
  - ó biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika;
  - ó primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provo enje mjera na radu;
  - ó pozvati inspektora za-tite na radu kada ocijeni da su ugrofleni flivot i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propu-ta ili odbija u initi;
  - ó -kolovati se za obavljanje poslova za-tite na radu, stalno pro-irivati i unapre ivati svoje znanje, pratiti i prikupljati informacije odgovaraju e za rad na siguran na in; i
  - ó svojom aktivno- u poticati ostale zaposlenike na rad na siguran na in.
2. Naknada za rad povjerenika za za-titu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu pla e tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.
3. Ukoliko u ustanovi nije izabran povjerenik za-tite na radu, sva prava i obveze u odnosu na za-titu zdravlja i sigurnosti na radu moffe preuzeti sindikalni povjerenik.
4. Posebnosti rada povjerenika za za-titu na radu, kao i tjednu naknadu pla e, utvrdit e se granskim kolektivnim ugovorima.

## *Sindikalne aktivnosti i sastanci*

### lanak 80.

1. Poslodavac je duflan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili lanovima povjereni-tva, duflan omogu iti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na na in i u opsegu koji ovisi o veli ini i organizaciji rada ustanove, a koji ne -teti obavljanju sluffbe.
2. Lanovi povjereni-tva sindikata imaju pravo odrflati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vode i ra una da se sastanci organiziraju u vrijeme i na na in koji ne -teti djelotvornosti poslovanja ustanove.
3. Svi lanovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci odrflati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove, o emu trebaju obavijestiti poslodavca, paze i da se sastanak organizira u vrijeme i na na in koji najmanje naru-ava redovno poslovanje ustanove.
4. Sindikalni povjerenik, odnosno lanovi sindikalnog povjereni-tva, imaju pravo na pla eni dopust za sindikalne te ajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godi-nje.

## *Uvjeti za rad sindikata*

### lanak 81.

1. Poslodavac je duflan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljede e uvjete:
  - ó jednu prostoriju za rad sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada, i odgovaraju i prostor za odrflavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored kori-tenja prostorije odre uje se sukladno broju pla enih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u zaposleni kom vije u;
  - ó pravo na kori-tenje telefona, telefaksa i drugih tehni kih sredstava i opreme u mjeri nuffnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
  - ó slobodu podjele tiska, sindikalnog izvje- ivanja i ogla-avanja na oglasnim plo ama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na na in koji ne -teti obavljanju sluffbe;
  - ó slobodu podjele tiska, izvje- ivanja i ogla-avanja i na drugim mjestima u vrijeme -trajka, odnosno provo enja drugih sredstava pritiska;

1. oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika; o obraun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obrauna plaća i doznivanja članarine na račun sindikata, a temeljem 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 i prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.
3. Poslodavac će se suzdržavati od svakoga inženjera ili propuštanja inženjera kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenje ili podređeni položaj.
4. U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nufnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitrafi posredovanjem Ureda za socijalno partnerstvo Vlade Republike Hrvatske.

### *Zaštita sindikalnog povjerenika*

#### članak 82.

1. Sindikalnom povjereniku bez suglasnosti sindikata 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.
2. Najveći broj sindikalnih povjerenika koji ufiava zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora, određuje se:  
o prema broju članova sindikata o u slučaju kada je u ustanovi izabrano zaposleni koje više; i  
o prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi o u slučaju kada zaposleni koje više 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 zaposleničkih vijeća sindikatom*

#### članak 83.

1. Ako zaposleni koje više nije utemeljeno, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici koji zamjenjuju zaposleni koje više, imaju sva prava i obveze zaposleni kog vijeća propisana Zakonom o radu.
2. Broj sindikalnih povjerenika iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od broja članova zaposleni kog 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 84.

Poslodavac i elnik 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 elniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

### *Zaposleničko vijeće i štrajk*

#### članak 85.

lanovi zaposleni kojih vijeća, koji su članovi sindikata, odnosno sindikalni povjerenici, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti, uključujući i organiziranje trajaka, ali ne u ime zaposlenih kojih vijeća, već isključivo u ime sindikata.

### *Cijena rada*

#### članak 86.

1. Vlada Republike Hrvatske obvezuje se ostvariti, zaostaviti i održavati primjerenu cijenu rada u javnim službama u odnosu na druge plaće u zemlji nakon isteka Sporazuma o osnovici za plaće u javnim službama od 23. studenoga 2006. godine.
2. Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi započnu pregovore o osnovici za plaće najkasnije 6 mjeseci prije isteka Sporazuma iz stavka 1. ovog članka.
3. Sukladno dinamici dogovorenoj sa sindikatima javnih službi, Vlada Republike Hrvatske ukloniće eventualno zaostajanje plaća u javnim službama za primjerenom plaćom od prvog kvartala 2000. godine za koje se zaostajanje utvrdi.
4. Potpisnici ovog Ugovora će u prvoj polovici 2009. godine prije početka pregovora o osnovici za plaće u javnim službama za 2010. godinu imenovati zajedničko povjerenstvo koje će pripremiti metodološki okvir i druge potrebne podloge za rad Pregovara kojih odbora.

### *Prijelazne i završne odredbe*

#### članak 87.

U tekstu ovog Ugovora pojam »zaposlenik«, odnosno »zaposleni kojih vijeća«, treba tumačiti u smislu pojmovi »radnik«, odnosno »radni kojih vijeća« iz Zakona o radu.

ZA VLADU REPUBLIKE  
HRVATSKE:  
**Jadranka Kosor, dipl. iur.**, v. r.  
potpredsjednica Vlade  
Republike Hrvatske i ministrica  
obitelji, branitelja i  
međugeneracijske solidarnosti

ZA SINDIKATE:  
**Spomenka Avberšek**, v. r.  
predsjednica Samostalnog  
sindikata zdravstva i socijalne  
skrbi Hrvatske

**Zdenka Gizdić**, v. r.  
predsjednica Glavnog vijeća  
Hrvatskog strukovnog sindikata  
medicinskih sestara-  
medicinskih tehničara

**mr. sc. dr. Ivica Babić**, v. r.  
predsjednik Hrvatskog  
lijekovničkog sindikata

**Vilim Ribić**, v. r.  
predsjednik Velikog vijeća  
Nezavisnog sindikata znanosti i  
visokog obrazovanja

**Branimir Mihalinec**, v. r.  
predsjednik Nezavisnog  
sindikata zaposlenih u srednjim  
školama Hrvatske

**Zvonimir Laktašić**, v. r.  
predsjednik Sindikata hrvatskih  
učitelja

**Jadranka Ivezić**, v. r.

predsjednica Sindikata radnika  
u djelatnosti socijalne skrbi  
Hrvatske

**Ljubica Pilić**, v. r.  
glavna tajnica Hrvatskog  
sindikata djelatnika u kulturi