NN 18/2020 (19.2.2020.), Prvi dodatak Kolektivnom ugovoru za radnike Hrvatskih voda

KOLEKTIVNI UGOVORI

Na temelju članka 192. Zakona o radu (»Narodne novine« 93/14, 127/17), članka 7. stavka 1. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« 93/14 i 26/2015) te članka 14. stavka 1. točke 8. Statuta Hrvatskih voda donesenog na sjednici Upravnog vijeća Hrvatskih voda 20. 5. 2011. i Izmjena i dopuna Statuta Hrvatskih voda donesenih na sjednicama Upravnog vijeća Hrvatskih voda 30. 7. 2012. i 24. 11. 2014. godine,

HRVATSKE VODE – pravna osoba za upravljanje vodama, Ulica grada Vukovara 220, Zagreb, OIB: 28921383001,

i

SINDIKAT ZAPOSLENIH U POLJOPRIVREDI, PREHRAMBENOJ I DUHANSKOJ INDUSTRIJI I VODOPRIVREDI HRVATSKE, Ljudevita Posavskog 5, Zagreb, OIB: 01122438757,

sklopili su 15. siječnja 2020. godine

PRVI DODATAK KOLEKTIVNOM UGOVORU

ZA RADNIKE HRVATSKIH VODA

Članak 1.

Stranke suglasno utvrđuju da su u prosincu 2017. godine sklopile Kolektivni ugovor za radnike Hrvatskih voda (»Narodne novine« broj: 12/2018, u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), koji je evidentiran i vodi se u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava pod evidencijskim brojem 48/17.

Članak 2.

Članak 26. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

»Generalni direktor može izvršiti preraspodjelu radnog vremena, uz suglasnost Radničkog vijeća, kada to zahtijeva priroda vodnogospodarskih poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena, te izvršenje ugovorenih poslova.

Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

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

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ukoliko prosječno radno vrijeme radnika u razdoblju trajanja preraspodijele bude duže od punog ili nepunog radnog vremena, poslodavac je dužan omogućiti radniku da sate rada koji su odrađeni više od ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena iskoristi kao slobodne dane u roku od 30 dana od završetka razdoblja trajanja preraspodjele.

Ako poslodavac ne osigura iskorištenje sati rada koji su odrađeni više od ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena u roku iz prethodnog stavka, dužan je radniku platiti navedene sate kao prekovremeni rad u roku od 45 dana od završetka razdoblja trajanja preraspodjele.«

Članak 3.