KOLEKTIVNI UGOVORI

ODAŠILJAČI I VEZE d.o.o., Ulica grada Vukovara 269 d, Zagreb koje zastupa član Uprave – direktor Mate Botica (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

SINDIKAT GRAFIČKE I NAKLADNIČKE DJELATNOSTI HRVATSKE, Brešćenskoga 4, Zagreb – Sindikalna podružnica Odašiljača i veza (ranije: Sindikat radnika Odašiljača i veza, Radnička cesta 171a, Zagreb) kojeg zastupa predsjednik Darije Hanzalek i sindikalni povjerenik Bruno Margitić (u daljnjem tekstu Sindikat)

zaključili su u Zagrebu 31. listopada 2017. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE U ODAŠILJAČIMA I VEZAMA

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (dalje: Ugovor) uređuju se prava i obveze radnika iz rada i na temelju rada, zaposlenih u Odašiljačima i vezama kao i prava i obveze Poslodavca sukladno zakonu i drugim propisima.

Ovaj Ugovor vrijedi za radnike u Odašiljačima i vezama ako se radi o radnom odnosu uređenom Zakonom o radu.

Ovaj Ugovor ne odnosi se na osobe vanjske suradnike koje su se obvezale Odašiljačima i vezama obaviti određeno djelo (ugovor o djelu) sukladno Zakonu o obveznim odnosima.

Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku sklapanja ovog Ugovora, jedna od ugovornih strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu Ugovora.

Članak 2.

Odrednice ovog Ugovora primjenjivat će se na razini Odašiljača i veza kao Poslodavca i na sve radnike i Sindikat koji je potpisnik ovoga Ugovora.

Prava i obveze radnika i Poslodavca proizlaze iz odredaba Zakona o radu, ovog Ugovora, propisa o zaštiti radnika i drugih propisa.

Radnik treba na poslu i izvan posla, kako iziskuje njegov položaj, štititi ugled Odašiljača i veza i kloniti se svega što može štetiti ugledu i povjerenju Odašiljača i veza.

Poglavito, radnici ne smiju u javnim istupima u medijima, u povodu svog djelovanja u Odašiljačima i vezama, iznositi planove rada, davati ocjene o radu i organizaciji rada u Odašiljačima i vezama koje štete ugledu Odašiljača i veza.

Radnik je obvezan obavljati službene zadaće. Zabranjeno je obavljanje i traženje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 3.

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos.

Poslodavac sa svakim radnikom sklapa ugovor o radu u pisanom obliku, koji u ime Poslodavca potpisuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 4.

Radni odnos zasniva se na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (radni odnos na neodređeno vrijeme).

Iznimno, radni odnos može se zasnovati i na određeno vrijeme u slučajevima i uvjetima utvrđenim zakonom i Ugovorom.

Radni odnos zasniva se na određeno vrijeme poglavito u slučajevima:

– povećanja opsega poslova uvjetovanog neodgodivim poslovnim razlozima

– pripreme i uvođenja novih tehnologija

– zamjene odsutnog radnika.

Članak 5.

Poslodavac u pravilu zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme s osobom koja je završila traženi stupanj naobrazbe radi njezina osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova na radnim mjestima u struci, odnosno na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala (u nastavku teksta: pripravnik).

Iznimno pripravnik se može primiti u radni odnos i na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža, a radni odnos prestaje istekom pripravničkog staža, odnosno roka utvrđenog u ugovoru o radu.

Članak 6.

Pripravnički staž, s obzirom na stupanj stručne spreme traje do:

– godinu dana za pripravnike VII. stupnja stručne spreme

– devet mjeseci za pripravnike V. i VI. stupnja stručne spreme

– šest mjeseci za pripravnike IV. stupnja stručne spreme.

Ugovorom o radu ili odlukom Poslodavca utvrđuje se program stručnog osposobljavanja i način polaganja ispita za svakog pripravnika.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

Probni rad može trajati najduže šest mjeseci, ovisno o stupnju stručne spreme potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta.

Probni rad može trajati:

– za radna mjesta I. i II. stupnja stručne spreme najviše mjesec dana

– za radna mjesta III. i IV. stupnja stručne spreme najviše četiri mjeseca

– za radna mjesta V. i VI. stupnja stručne spreme najviše pet mjeseca

– za radna mjesta VII. stupnja stručne spreme najviše šest mjeseci.

Za radnika koji u vrijeme sklapanja ugovora o radu nema završen probni rad, probni se rad nastavlja do roka utvrđenog prijašnjim ugovorom o radu.

Članak 8.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi povjerenstvo koje imenuje Poslodavac.

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi se nadzorom nad njegovim radom, uvidom u rezultate njegovog rada, praćenjem njegove radne discipline i odnosa prema drugim radnicima, te na druge načine pogodne za stjecanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.

Ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku prije isteka probnog rada.

Ako do isteka roka iz stavka 3. ovog članka radniku nije pisanim putem priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

Negativna ocjena probnog rada može se donijeti i prije isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada.

U slučaju iz stavka 5. ovog članka ugovor o radu otkazuje se s otkaznim rokom od 7 dana.

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika. Provjera se provodi za poslove određene odlukom Poslodavca. Provjeru provodi stručna komisija imenovana od Poslodavca.

III. IZMJENE UGOVORA O RADU

Članak 10.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza ugovora o radu osobito u slučajevima:

– potrebe procesa i organizacije rada, uz prethodno mišljenje Radničkog vijeća

– na zahtjev radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga

– kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, radne i ratne invalidnosti, profesionalnih i ostalih bolesti te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktom.

U slučajevima iz stavka 1. podstavka 3. ovog članka Poslodavac je obvezan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika kao što su, primjerice, lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima, drugi poslovi za koje je on sposoban i slično bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Radniku koji u slučajevima iz stavka 2. ovog članka ne radi puno radno vrijeme može se osigurati rad na nekim drugim poslovima, najduže do punog radnog vremena.

Članak 11.

Promjena ugovora o radu je moguća i kada se radnik raspoređuje iz jednog mjesta rada u drugo mjesto.

Drugim mjestom rada u smislu ovog Ugovora smatra se mjesto rada udaljeno više od 55 km od dotadašnjeg mjesta rada radnika.

Članak 11.a

Mogućnost povremenog rada od kuće uredit će se zasebnim sporazumom sa Sindikatom i Radničkim vijećem.

Članak 12.

Prije stupanja na rad organizacijska jedinica mjerodavna za ljudske resurse mora omogućiti radniku da se upozna s općim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa i s Ugovorom.

Članak 13.

Ako radnik ne ostvaruje predviđene rezultate na radnom mjestu, na inicijativu izravnog rukovoditelja može se pokrenuti postupak za premještaj radnika na drugo radno mjesto, odnosno otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

IV. NAOBRAZBA RADNIKA

Članak 14.

Pravo na naobrazbu radnika uredit će se posebnim Pravilnikom o naobrazbi i stručnom usavršavanju.

Naobrazba za potrebe Poslodavca je radna obveza radnika te mu za to vrijeme pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između Poslodavca i radnika kojeg je na naobrazbu uputio Poslodavac uređuju se posebnim ugovorom.

Prilikom naobrazbe, na koju radnike uputi poslodavac, radnici imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit za stjecanje višeg stupnja stručne spreme 3 dana
- za završni rad za stjecanje višeg stupnja stručne spreme 8 dana
- za stručni ispit 3 dana
- za stjecanje i obnovu certifikata 3 dana.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 15.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca je 40 sati na tjedan.

Skraćivanje radnog vremena iz stavka 1. ovog članka, sukladno zakonu odnosno općim aktima Poslodavca ne može biti osnova za smanjenje plaće i ostalih materijalnih prava radnika i izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Puno radno vrijeme može biti jednokratno, petodnevno, određeno prema zadaćama i u smjenama.

Uz savjetovanje s Radničkim vijećem, za poslove pružanja usluga korisnicima putem telefona kao i poslove domara, tjedno radno vrijeme može se rasporediti na 6 (šest) radnih dana, ako uvjeti poslovanja to zahtijevaju.

Početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjena smjena, trajanje smjena te poslove koji zbog svoje prirode zahtijevaju različit raspored radnog vremena tijekom godine, određuje Poslodavac uz obvezu savjetovanja s Radničkim vijećem.

Poslodavac je dužan donijeti odluku o radnom vremenu i voditi evidenciju radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena rukovoditelj mora u pisanom obliku obavijestiti radnika tjedan dana prije promjene, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Kod Poslodavca je svaki dan u tjednu radni dan uz osiguranje radniku prava na korištenje tjednog odmora.

Za vrijeme službenog putovanja radno vrijeme se obračunava na sljedeći način:

– za radnike koji rade u smjenama vrijeme putovanja se ne uračunava u radno vrijeme, osim za radnike koji rade u smjenama na objektima Sljeme, Učka, Ćelevac, Biokovo, Papuk

– za radnike koji ne rade u smjenama i ne voze službeno vozilo obračun radnog vremena je:

a/ ako na dan puta radnik ne radi odnosno samo putuje, vrijeme puta se obračunava do 8 sati rada

b/ vrijeme puta i rada u jednom kalendarskom danu obračunava se do 10 sati rada

– za radnike koji ne rade u smjenama i voze službeno vozilo vrijeme puta i rada obračunava se kao efektivan rad.

Radno vrijeme radnika koji rade u smjenama može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika koji rade u smjenama nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi naviše do šezdeset sati, uključujući prekovremeni rad, uz pisani pristanak radnika i suglasnost Radničkog vijeća za nejednak raspored radnog vremena veći od pedeset sati tjedno.

Ako je radno vrijeme radnika koji rade u smjenama nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Članak 16.

Rad radnika u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata i 6 (šest) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da pojedini radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najviše jedan tjedan.

Radno vrijeme noću poseban je uvjet rada pri utvrđivanju prava radnika iz radnog odnosa.

Poslodavac je kod utvrđivanja rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad noćnog radnika može trajati dulje od 8 sati ali ne dulje od 12 sati.

Članak 17.

U pojedinoj organizacijskoj jedinici može se preraspodijeliti radno vrijeme ako to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada ili obavljanje određenih poslova i zadaća.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se tako da ukupno radno vrijeme radnika, u prosjeku, ne bude duže od punoga radnog vremena u radnom tjednu tijekom godine.

Kod preraspodjele radnog vremena rad duži od punoga radnog vremena u tjednu ne smatra se prekovremenim radom, odnosno posebnim uvjetom rada.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena, sukladno odredbama Zakona o radu, donosi Poslodavac uz prethodno pribavljeno mišljenje Radničkog vijeća, do 52 sata tjedno, a preko 52 do 56 sati tjedno Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća.

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

Odluka o preraspodjeli radnog vremena uručuje se radniku najmanje osam dana prije preraspodjele.

Radniku na kojeg se odnosi preraspodjela radnog vremena pripadaju prava utvrđena zakonom, a akontacija plaće u razdoblju u kojem neće raditi, isplaćivat će mu se prema odredbama Pravilnika o plaćama.

Članak 18.

Poslodavac može radniku narediti prekovremeni rad samo u slučajevima i pod uvjetima propisanim zakonom.

Odluku o prekovremenom radu donosi poslodavac sedam dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potreba za radom radnika.

Radnik mora dobiti pisani zahtjev za prekovremeni rad prije početka prekovremenog rada. Kao pisani zahtjev smatrat će se e-mail, sms. Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad zahtijevan.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 19.

Pripravnost poziva kući (pasivno dežurstvo) je mjera kojom se otklanja rizik predvidive štete za Poslodavca.

Za vrijeme pasivnog dežurstva radnik ne mora biti prisutan u prostorima Poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu doći za razumno vrijeme radi obavljanja poslova.

Troškove žurnog dolaska snosi Poslodavac.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni pasivnog dežurstva najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.

Članak 20.

Odluku o pozivanju radnika na rad u slučaju prijeke potrebe za radom radnika donosi ovlaštena osoba Poslodavca samo u slučajevima kad se raspoloživim radnicima ne može osigurati nesmetan radni proces.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnike na pasivnom dežurstvu.

VI. PRAVA RADNIKA NA ODMOR I DOPUST

Članak 21.

Radnik ima pravo na stanku u tijeku dnevnog rada u trajanju od 30 (trideset) minuta.

Radnici koji rade dulje od 10 sati na dan, imaju pravo na stanku u tijeku rada u trajanju od 60 minuta.

Radnici koji rade u smjenama na objektima u slučaju kvara na uređajima dužni su intervenirati i u vrijeme stanke.

Ako radnik radi na poslovima na objektu s posadom čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti stanku, ima pravo tražiti da vrijeme stanke iskoristi kao slobodne dane.

Poslove čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada određuje rukovoditelj.

Članak 22.

Radnik ima pravo na odmor između 2 (dva) uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Članak 23.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 22. ovog Ugovora.

Članak 24.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Osnovica za izračun godišnjeg odmora iznosi 18 radnih dana.

Godišnji odmor od 18 (osamnaest) radnih dana povećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. Opća mjerila

A) s obzirom na uvjete rada

– rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada	3 dana
– rad u smjenama ili redovit rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 dana

B) s obzirom na stručnu spremu radnog mjesta

– NKV	1 dan
– PKV, NSS	2 dana
– KV, SSS	3 dana
– VKV, VŠS, prvostupnik, pristupnik	4 dana
– VSS, stručni specijalist, magistar struke	5 dana

C) s obzirom na dužinu navršenoga radnog staža

– < 5 godina radnog staža	2 dana
– ≥ 5 godina radnog staža	4 dana
– ≥ 10 godina radnog staža	6 dana
– ≥ 15 godina radnog staža	8 dana
– ≥ 20 godina radnog staža	10 dana