**NN 12/2018 (7.2.2018.), Kolektivni ugovor za radnike Hrvatskih voda**

# KOLEKTIVNI UGOVORI

**274**

Na temelju članka 192. Zakona o radu (»Narodne novine« 93/14), članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (»Narodne novine« 93/14, 26/2015) te članka 14. st. 1. točka 8. Statuta Hrvatskih voda donesenog na sjednici Upravnog vijeća Hrvatskih voda od 20. 5. 2011., kao i na temelju naknadnih Izmjena i dopuna Statuta Hrvatskih voda donesenih na sjednicama Upravnog vijeća Hrvatskih voda od 13. 9. 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 27. prosinca 2017. godine

# KOLEKTIVNI UGOVOR

## ZA RADNIKE HRVATSKIH VODA

### OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze iz rada i na osnovi rada između članova Sindikata zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske – sindikalnih podružnica Hrvatskih voda (u daljnjem tekstu: Sindikat) i Hrvatskih voda, pravne osobe za upravljanje vodama (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se i na radnike Hrvatskih voda koji nisu članovi Sindikata.

Članak 2.

Radnik, u smislu ovog ugovora, je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim Ugovorom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, ovaj Ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

### UGOVOR O RADU

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu obvezno sadrži sljedeće uglavke:

1. naziv poslodavca i ime ovlaštene osobe;
2. ime i prezime radnika i njegovo prebivalište;
3. datum početka rada;
4. trajanje ugovora o radu;

5. naziv radnog mjesta;

6. tarifnu grupu i osnovnu plaću;

7. trajanje redovnog radnog dana ili tjedna, kao i ostale uglavke propisane Zakonom o radu i druga prava i obveze poslodavca i radnika, sadržana u ovom Ugovoru, Pravilniku o radu, drugim općim aktima poslodavca ili upućivanje na primjenu Kolektivnog ugovora, Pravilnik o radu i drugih općih akata poslodavca.

Članak 6.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Članak 7.

Radnik je dužan započeti s radom na dan koji je određen ugovorom o radu.

Članak 8.

Poslodavac će osobu koju prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, zaposliti kao pripravnika.

Pripravnički staž traje najviše:

– šest mjeseci za osobu sa srednjom stručnom spremom (SSS),

– devet mjeseci za osobu s višom stručnom spremom (VŠS) i

– dvanaest mjeseci za osobu s visokom stručnom spremom (VSS).

Pripravnički staž se obavlja po programu koji donosi generalni direktor u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Pripravnički staž može se, na prijedlog voditelja pripravničkog staža, skratiti.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolest, služenje vojnog roka i sl.), kad je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Članak 9.

Poslodavac je dužan pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima dati prednost:

– djeci poginuloga hrvatskog branitelja koja nemaju ni drugoga roditelja,

– HRVI Domovinskog rata,

– članu obitelji poginuloga, umrloga, zatočenoga ili nestalog hrvatskog branitelja,

– nezaposlenom razvojačenom hrvatskom branitelju.

*Zaštita privatnosti, života i zdravlja*

Članak 10.

Poslodavac je dužan čuvati podatke i privatnost o radnicima i njima raspolagati na način usuglašen s Radničkim vijećem.

Poslodavac imenuje osobu koja nadzire prikupljanje i obradu podataka o radnicima uz suglasnost Radničkog vijeća.

Radnik je obvezan poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s poslodavcem, vezane uz zaštitu majčinstva, vezane na ostvarivanje prava po osnovi zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, o časničkim i dočasničkim činovima i o rasporedu u vojnim postrojbama.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno od strane radnika dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 3. snose štetne posljedice tog propusta.

Poslodavac je dužan zaštiti privatnost radnika tako da im osigura uvjete rada u kojima se prikupljanje, obrada, korištenje i dostavljanje osobnih podataka trećima obavlja sukladno zakonu i općim aktima poslodavca.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika tako da osigura uvjete rada u kojima radnik neće biti izložen diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju bilo do strane poslodavca, drugih radnika, suradnika i drugih osoba sa kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju obveza iz ugovora o radu. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Postupke i mjere zaštite dostojanstva radnika poslodavac je obvezan urediti općim aktom.

Članak 11.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu.

Poslodavac mora upoznati radnika prije početka rada s mjerama zaštite na radu i njegovim pravima i obvezama glede zaštite na radu.

Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na ostvarenje sigurnih uvjeta rada.

Poslodavac je dužan kod uvođenja novih tehnologija voditi računa da ne ugrožavaju zdravlje radnika, te da ne utječu štetno na okoliš.

Članak 12.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu i sindikalni povjerenik imaju pravo i dužnost:

– podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluke iz zaštite na radu

– zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika

– podnositi pritužbe tijelima zaduženim za zaštitu na radu

– sudjelovati u planiranju unaprjeđivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu

– biti obaviješteni o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,

– izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu

– primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku

– prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor

– izvijestiti nadležnog inspektora i specijalista medicine rada o o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika,

– pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu,

– obrazovati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu, stalno proširivati i unaprjeđivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad,

– staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,

– svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način te provedbu zaštite na radu

– obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

Članak 13.

Radniku kojeg, na poslovima koje obavlja, za puno radno vrijeme uz sve mjere zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja buke, vibracije, zračenja, vlage, vode, prašine i kemikalija omogućit će da se pravo na povećanu stanku u tijeku radnog dana.

Poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika, i na kojima radnici imaju pravo na povećanu stanku u okviru dnevnog radnog vremena, jesu: rad na fotokopirnim strojevima do 2 sata dnevno i rad u brodskoj strojarnici do 1 sat dnevno.

Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Hrvatskih voda bit će uređena radna mjesta na koja se primjenjuje odredba stavka 2. ovog članka.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom, sva prava iz radnog odnosa ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 14.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku iz članka 13. st. 1. ovog Ugovora zaštitu (radnu) odjeću, obuću i opremu za potrebe obavljanja djelatnosti obilježenu nazivom poslodavca ili zaštitnim znakom. Nabava se osigurava na teret poslodavca u skladu s aktom poslodavca, koji se donosi uz suglasnost s povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu uredit će se radna mjesta na koja se primjenjuje odredba stavka 1. ovog članka.

Radnik je dužan postupiti s navedenim sredstvima s potrebnom pozornošću u skladu s aktom poslodavca iz stavka 1. ovog članka.

Članak 15.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti po život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije bi doveden u lošiji položaj zbog svog postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan obavijestiti poslodavca i povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 16.

Poslodavac mora povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati potrebne uvjete za rad.

Poslodavac je dužan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu upute za nesmetan rad na temelju Zakona o zaštiti na radu i ovog Ugovora.

Izbor povjerenika, kao i broj povjerenika, obavlja se sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Svaki povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na naknadu plaće 6 radnih sati tjedno. Poslodavac mora povjereniku radnika za zaštitu na radu omogućiti osposobljavanje za rad.

Na teret poslodavca idu i drugi troškovi koji nastanu djelatnošću povjerenika radnika za zaštitu na radu u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Članak 17.

Poslodavac je dužan poduzeti mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanje informacije i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.

Poslodavac je dužan omogućiti jedanput u dvije godine preventivni – obavezni sistematski zdravstveni pregled svim radnicima, uz naknadu troškova koji proizlaze tim pregledom.

Poslodavac je dužan kod uvođenja novih tehnologija obavijestiti radnike, Radničko vijeće, sindikalne povjerenike i povjerenike radnika za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 18.

Radnik ima pravo odbiti rad ako mu prijeti neposredna opasnost za život i zdravlje, jer nisu poduzete mjere zaštite na radu.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, poslodavac mora odmah pristupiti uklanjanju neposredne opasnosti za život i zdravlje radnika, a radnika se može za to vrijeme rasporediti na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi odgovarajućeg zanimanja.

Članak 19.

Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obvezatno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i sl., moraju se osigurati uvjeti za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena.

Članak 20.

Radnici mlađi od 18 godina i žene ne smiju raditi na radnom mjestu na kojem se pretežno obavlja osobito težak fizički posao niti na ostalim poslovima koji bi mogli utjecati štetno, s povećanim rizikom, na njihovo zdravlje.

Trudnice ne smiju obavljati poslove:

– za koje se traže posebni uvjeti, zdravstveno, tjelesno i psihofizičko stanje,

– koji su utvrđeni kao naporni,

– koji imaju štetan utjecaj na zdravlje trudnice ili na trudnoću.

Naporni, za zdravlje štetni poslovi koji se ne smiju raditi za vrijeme trudnoće su naročito:

– poslovi koji izazivaju stalne i snažne vibracije tijela ili buku, te izazivaju duži pritisak na tijelo,

– poslovi s opasnim i za zdravlje štetnim tvarima,

– poslovi u prostorijama u kojima nastaju opasna zračenja,

– poslovi kod kojih treba dizati i prenositi terete,

– poslovi koji se obavljaju pretežno u nefiziološkom ili prisilnom položaju.

Članak 21.

Radnika kojemu je smanjena zdravstvena i radna sposobnost ili radnika kod kojeg postoji neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, poslodavac je dužan rasporediti na radno mjesto koje odgovara njegovoj zdravstvenoj, odnosno preostaloj radnoj sposobnosti, u roku od 15 dana od dana kada je akt tijela nadležnog po posebnim propisima za odlučivanje o ovom pitanju postao konačan.

Ako poslodavac premjesti radnika iz stavka 1. ovog članka na slabije plaćeno radno mjesto, dužan mu je plaćati i razliku plaće koju je radnik primao do premještanja na slabije plaćeno radno mjesto.

Članak 22.

Radnik je dužan:

– raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava njegov život i zdravlje, kao ni život i zdravlje drugih radnika, te koji ne narušava sigurnost opreme i uređaja,

– obavljati poslove radnog mjesta na koje je raspoređen i druge poslove i zadatke koje mu daju nadređeni, sukladno pravilima struke, općim aktima poslodavca i uputama nadređenih,

– na radnom mjestu pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača opreme za rad,

– održavati i koristiti u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,

– upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima i osobnim zaštitnim sredstvima koje je primijetio,

– ovladati znanjem iz zaštite na radu u onoj mjeri koliko je to potrebno za rad na siguran način,

– pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima u koje je uključen.

*Obrazovanje i usavršavanje*

Članak 23.

Radnik ima pravo i dužnost stručno se usavršavati u skladu s potrebama poslodavca i zahtjevima radnog mjesta.

Tijekom obrazovanja radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Prava i obveze između radnika upućenog na stručno usavršavanje i poslodavca, utvrđuju se posebnim ugovorom u skladu s općim aktom poslodavca.

*Radno vrijeme*

Članak 24.

Puno radno vrijeme određuje se u trajanju 40 sati tjedno uključujući i plaćeni polusatni dnevni odmor.

Raspored radnog vremena u kalendarskoj godini određuje se planom korištenja radnog vremena (radni kalendar).

Plan korištenja radnog vremena donosi generalni direktor nakon savjetovanja s Radničkim vijećem u prosincu za narednu godinu.

Članak 25.

Raspored tjednog radnog vremena, početak i završetak radnog vremena i vrijeme odmora određuje se odlukom generalnog direktora nakon savjetovanja s Radničkim vijećem.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana i traje od ponedjeljka do petka.

Generalni direktor može svojom odlukom, u dogovoru s direktorima VGO-a, odrediti za svaku organizacijsku jedinicu početak dnevnog radnog vremena između 7.30 – 8.30, a kraj od 15.30 – 16.30.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Kada postoji potreba uvođenja prekovremenog rada za obranu od poplava, bujica, leda, uklanjanja izvanrednih i iznenadnih onečišćenja voda, radno vrijeme može trajati i duže od ugovorenog radnog vremena.

Članak 26.

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.

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 stavka 2. ovog članka, dužan je radniku platiti navedene sate kao prekovremeni rad u roku od 45 dana od završetka razdoblja trajanja preraspodjele.

*Odmor i dopust*

Članak 27.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, odnosno u sljedećim slučajevima:

| | |
|---|---|
| – sklapanje braka | 5 radnih dana |
| – rođenje odnosno posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| – smrt djeteta, bračnog druga, roditelja radnika | 5 radnih dana |
| – smrt ostalih članova uže obitelji iz čl. 86. st. 3. Zakona o radu (»Narodne novine« 93/14) | 3 radna dana |
| – smrt roditelja bračnog druga | 3 radna dana |