

JAVNA USTANOVA „NACIONALNI PARK BRIJUNI“ , Brijuni – 52 100 Pula, OIB:00859193915, zastupana po ravnatelju dr.sc. Marnu Milotiću, mag.ing.silv. (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i
SINDIKAT TURIZMA I USLUGA HRVATSKE, Zagreb, Trga Petra Krešimira IV br. 2, zastupan po predsjedniku Eduardu Andriću

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, Zagreb, Trga Petra Krešimira IV br. 2, zastupan po punomoćniku, županijskom povjereniku Istarske županije Denisu Buršiću,

(u daljnjem tekstu: Sindikat),

zaključili su 26. travnja 2018. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA JAVNU USTANOVU „NACIONALNI PARK BRIJUNI“

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju Javna ustanova „Nacionalni park Brijuni“ i Sindikat turizma i usluga Hrvatske koji u njoj ima organizirane članove.

(2) Ovim se Ugovorom na razini Javne ustanove „Nacionalni park Brijuni“, utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovoga Ugovora kao i prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u Javnoj ustanovi „Nacionalni park Brijuni“.

(3) Ovaj Ugovor primjenjuje se na područje Istarske županije.

Članak 2.

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za radnike povoljnije uređena drugim propisima, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili općim aktom poslodavca.

Članak 3.

Svi izrazi koji označavaju određenu osobu, a koji su u ovom ugovoru napisani u muškom rodu, označavaju u cijelom tekstu Ugovora, u jednakom smislu i značenju za osobe oba spola.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

(2) Ako poslodavac sa radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji zasniva radni odnos, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Članak 5.

(1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod poslodavca raspisuje se javni natječaj.

(2) Javni natječaj iz stavka 1. ovog članka oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranicama i oglasnoj ploči poslodavca te u „Narodnim novinama“.

(3) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima javnog natječaja, odnosno oglasa.

(4) Javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu:

- Ako radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta žele promjenu tog radnog mjesta, te u
- drugim slučajevima kada to nije potrebno po zakonu.

(5) Kada se kod poslodavca ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, poslodavac je obvezan objaviti interni oglas na oglasnim pločama, kako bi se radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta, omogućio prelazak na upražnjeno radno mjesto, izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja.

Probni rad

Članak 6.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste, za koje je uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste, za koje je opći uvjet srednja stručna sprema
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste, za koje je opći uvjet viša stručna sprema
- šest mjeseci za radna mjesta I vrste, za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu.

(4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove

Članak 7.

(1) Poradi pretežno sezonskog poslovanja, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

(2) U slučaju sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obračunavanja i plaćanja doprinosa za produženo osiguranje prema propisima o mirovinskom osiguranju je poslodavac.

(3) Osim obveznih uglavaka, ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
- roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni
- roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točaka 1. i 2. ovog stavka, a koji rok ne može biti kraći od osam dana

(4) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu iz stavka 3. točke 2. ovog članka, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

III RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Raspored radnog vremena

Članak 8.

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet odnosno šest radnih dana.

(3) Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno, u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom radnom vremenu.

(4) Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od 90 minuta.

(5) Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena. Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, obavlja posao u različitim smjenama.

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

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

(7) Radom u turnusu smatra se rad radnika prema utvrđenom rasporedu radnog vremena poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12 – 24 – 12 – 48, a svaki ostvareni sat rada duži od redovnog mjesečnog fonda radnih sati smatra se prekovremenim radom te se plaća kvartalno.

(8) Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili drugim slučajevima prijeka potrebe.

(9) U slučaju potrebe posla, poslodavac će odlukom odrediti pripravnost za rad, na koju se radnik mora odazvati u roku od jedan (1) sat.

(10) Rad po pozivu jest oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca i ako je u fizičkoj mogućnosti, mora se odazvati pozivu radi obavljanja djelatnosti, kada nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti ustanove koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može dogoditi. Rad po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 9.

(1) Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova odnosno ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom neprekidnih dvanaest mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga ili nepunog radnog vremena.

(2) O preraspodjeli radnog vremena poslodavac sklapa sporazum s radničkim vijećem.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 60 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Evidencija radnog vremena

Članak 10.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

(2) Na zahtjev radnika ili na zahtjev radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika poslodavac je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

Stanka

Članak 11.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi poslodavac.

(2) Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

(3) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(4) Iznimno za radnike koji rade na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku osigurava se višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Dnevni odmor

Članak 12.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku osigura zamjenski dnevni odmor jednak propuštenim satima odmora, odmah po okončanju razdoblja rada zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

(3) Kod osiguranja zamjenskog odmora poslodavac je dužan voditi brigu o zaštiti zdravlja radnika.

Tjedni odmor

Članak 13.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 12. ovog Ugovora.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 20 sata pod uvjetom da mu poslodavac osigura zamjenski odmor jednak propuštenim satima odmora, odmah po okončanju razdoblja rada zbog kojeg je koristio kraći tjedni odmor.

(3) Kod osiguranja zamjenskog odmora poslodavac je dužan voditi brigu o zaštiti zdravlja radnika.

Godišnji odmor

Članak 14.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

(2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

(3) Prilikom određivanja godišnjeg odmora u danima računa se da tjedan ima 5 radnih dana.

(4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(5) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik i plaćeni dopust, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 15.

(1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora računa se na način da se 20 radnih dana godišnjeg odmora za svakog radnika uvećava prema pojedinačno određenim mjerilima:

- | | |
|--|---------------|
| a) s obzirom na uvjete rada: | |
| - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada | 2 radna dana |
| - rad u smjenama ili redovni rad nedjeljom ,blagdanima i neradnim danima određenim zakonom | 1 radna dana |
| b) s obzirom na složenosti poslova: | |
| - radnici na poslovima I vrste VSS | 4 radna dana |
| - radnici na poslovima II vrste VŠS | 3 radna dana |
| - radnici na poslovima III vrste SSS/KV | 2 radna dana |
| - radnici na poslovima IV vrste NSS/NKV | 1 radna dana |
| c) s obzirom na dužinu radnog staža: | |
| - do navršenih 5 godina radnog staža | 1 radni dan |
| - od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža | 2 radna dana |
| - od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža | 3 radna dana |
| - od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža | 4 radna dana |
| - od navršenih 20 do navršenih 29 godina radnog staža | 5 radnih dana |
| - od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža | 6 radnih dana |
| - od navršenih 35 godina radnog staža | 7 radnih dana |
| d) s obzirom na posebne socijalne uvjete: | |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 radni dan |
| - samohranom roditelju | 3 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - osobi s invaliditetom | 2 radna dana |
| e) prema doprinosu na radu: | |
| - ako ostvaruje natprosječne rezultate u radu | 1 radni dan |
| - ako ostvari iznimne rezultate u radu | 2 radna dana |

(2) Ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 16.

(1) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada kod ovog poslodavca.

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, plaćenog dopusta, dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 17.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu prestaje radni odnos prije prvog srpnja tekuće godine.

(2) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 18.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 20.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac, a nakon prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.

(3) Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 21.

Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, prema mjerilima iz članka 14. ovoga Ugovora, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 22.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti poslodavca najmanje dva dana ranije

Članak 23.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, osim u slučaju skrivljenog ponašanja radnika, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz st. 1. ovog članka određuje se, sukladno odredbi čl. 19. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 24.

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi poslodavac.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima iz stavka 2. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik 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 prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 26.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- djeda ili bake, te roditelja supružnika ili životnog partnera	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- za dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- teške bolesti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja	3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr	5 radnih dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana

(2) Radnik ima pravo na korištenje maksimalno 10 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini osim kad je u pitanju smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka ili dobrovoljno davanje krvi.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka i za svako dobrovoljno davanje krvi.

(4) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(5) Plaćeni dopust iz st.1. toč. 9. i 10. radnik može koristiti u skladu s potrebama posla uz odobreni pisani zahtjev.

(6) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta koriste se neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s poslodavcem.

Dopust za školovanje

Članak 27.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u tijeku jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje,
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita najmanje,
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje, i
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.) najmanje.

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

IV ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Članak 28.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.

(2) Poslodavac će osigurati radniku radnu i zaštitnu odjeću i obuću sukladno propisima o zaštiti na radu.

(3) Poslodavac će radniku, koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada, osigurati provedbu mjera specifične zdravstvene zaštite sukladno posebnom propisu.

Članak 29.

(1) Poslodavac ima obvezu svakom radniku osigurati odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno