

radu ili primijeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, spolnog uznemiravanja ili diskriminiranja. Ako diskriminacija proizlazi iz postupaka Poslodavca, Povjerenik će naložiti Poslodavcu da poduzme radnje kojima će otkloniti diskriminaciju.

(3) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili diskriminacija podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 19.

(1) Prema osobi za koju se utvrdi da je uznemiravala, spolno uznemiravala ili diskriminirala radnika, ovisno o težini povrede, Poslodavac može poduzeti sljedeće mjere:

- usmeno upozorenje;
- pisano upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa;

– pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa s ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;

- premještanje na drugo radno mjesto osobe koja je ugrozila dostojanstvo radnika;
- redoviti otkaz ugovora o radu;
- izvanredni otkaz ugovora o radu;

– pisano upozorenje s ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Poslodavca;

- raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Poslodavca;
- prekid poslovanja, odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Poslodavca;
- pokretanje postupka popravljivanja, odnosno naknade štete;
- druge primjerene mjere.

Članak 20.

(1) Ako Poslodavac u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

(3) Tijekom prekida rada iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 21.

(1) Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja (fizičkog i mentalnog) i privatnosti svih radnika sukladno zakonu, posebnim propisima, naravi posla i djelatnostima.

(2) Stres na radu jesu zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz duži period, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.

(3) Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je osobito uzrokovan čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi na najmanju mjeru sveo potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanjí radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(4) Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- 1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.);
- 2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.);
- 3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanje posla ili nadolazeće promjene i sl.);
- 4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).

(5) Poslodavac se obavezuje osigurati zaštitu zdravlja, mentalnog blagostanja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a naročito održavanje postrojenja, uređaja, opreme, alata, vozila, mjesta rada, pristup radnom mjestu, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i provoditi sve propisane mjere zaštite na radu.

(6) Poslodavac se obavezuje u najvećoj mogućoj mjeri prilagoditi infrastrukturu osobama s invalidnošću, kao i osobama koje imaju specifične potrebe vezane za zdravstveno stanje, religijska uvjerenja, interseksualno stanje ili rodni identitet.

(7) Poslodavac će osigurati odgovarajuću radnu odjeću, obuću i drugu radnu opremu tako da se u obzir uzimaju potrebe kvalitetnog i sigurnog rada, kao i dostojanstvo radnika. O pitanjima vezanima za nabavu i upotrebu radne odjeće, obuće i druge radne opreme odlučivat će s radničkim vijećem.

(8) Poslodavac je dužan omogućiti nesmetan rad i osposobljavanje povjerenika zaštite na radu sukladno propisima.

(9) Povjerenik zaštite na radu ima pravo na:

- 6 sati tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće;

– sudjelovanje u radu Odbora za zaštitu na radu po pozivu poslodavca i inspekcijom nadzoru po pozivu inspektora rada uz naknadu plaće;

– plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu sedam dana tijekom jedne kalendarske godine.

(10) Povjerenik zaštite na radu dužan je poslodavca pravodobno izvjestiti o vremenu odsustvovanja s rada u slučajevima iz prethodnog stavka.

Plaćeni dopust

Članak 22.

(1) Supružnicima se smatraju osobe koje su u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici prema odredbama Obiteljskog zakona ili osobe koje su u registriranom ili neformalnom životnom partnerstvu prema odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

(2) Sklapanjem braka podrazumijeva se i sklapanje životnog partnerstva prema odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

(3) Osobe koje su u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici prema odredbama Obiteljskog zakona ili osobe koje su u registriranom ili neformalnom životnom partnerstvu prema odredbama Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola smatraju se (uz ostale) članovima uže obitelji.

Članak 23.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana u sljedećim slučajevima:

– rođenje, posvojenje, udomljavanje i stjecanje partnerske skrbi nad djetetom _____ radnih dana

- sklapanje braka _____ radnih dana
- smrti člana šire obitelji (do 4. koljena) ili uže obitelji supružnika _____ radna dana
- smrti člana šire obitelji ako putovanje u oba smjera traje duže od jednog dana _____ radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji _____ radna dana

(2) U tijek plaćenog dopusta uračunavaju se radni dani utvrđeni planom godišnjeg fonda radnih sati.

(3) Radnik ima pravo na više od sedam radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini ako se tijekom iste godine ponove smrtni slučajevi iz stavka 1. ovoga članka.

(4) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Solidarne potpore

Članak 24.

(1) Poslodavac je dužan radniku ili njegovoj obitelji isplatiti jednokratnu solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

- potpora zbog invaliditeta djece ili supružnika _____ kn
- potpora zbog smrti radnika _____ kn
- potpora zbog smrti člana uže obitelji _____ kn

(2) Poslodavac može isplatiti radniku ili njegovoj obitelji jednokratnu solidarnu pomoć kao potporu zbog bolovanja dužeg od 90 dana (godišnje) u iznosu od _____ kn.

Članak 25.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Posebno je poslodavac dužan naknaditi štetu radniku ako izlaze radnika izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, te uznemiravanju i spolnom uznemiravanju.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Djelovanje i rad sindikata

Članak 26.

(1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće ili prema Zakonu o radu ne postoje uvjeti za osnivanje radničkog vijeća, sva prava i obveze radničkog vijeća preuzimaju sindikalni povjerenici prema uvjetima propisanim Zakonom o radu.

(2) Sve odredbe ovog Kolektivnog ugovora koje se odnose na radničko vijeće, na odgovarajući način primjenjuju se i na sindikalne povjerenike iz prethodnog stavka ovog članka.

(3) Ako postoji više sindikalnih povjerenika koji su preuzeli prava i ovlasti radničkog vijeća, sve odluke iz domene radničkog vijeća donose se većinom glasova ovih povjerenika.

(4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada do sedam dana godišnje uz naknadu plaće radi

pohađanja sindikalnih sastanka, seminara, osposobljavanja, kongresa, konferencija i sl.

() Poslodavac je dužan bez naknade troškova sindikalnom povjereništvu osigurati:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka, primjeren broju članova povjereništva;
- upotrebu telefona te uslugu prijepisa, umnožavanja, primanja i otpreme pošte;

– slobodnu podjelu tiska i priopćenja te slanje obavijesti putem elektroničke pošte na način koji sindikatu omogućava slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca.

Prava sindikalnog povjerenika i sindikalnog predstavnika

Članak 27.

(1) Sindikalnom povjereniku ili predstavniku dopušten je pristup kod Poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

(2) Sindikalni povjerenik ili predstavnik prati izvršenje i realizaciju svih odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

(3) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

(4) Sindikalnom povjereniku ili predstavniku koji nastupa u ime sindikata omogućit će se slanje obavijesti putem elektroničke pošte i drugih sredstava komunikacije, isticanje sindikalnih obavijesti na oglasnoj ploči (pločama) poslodavca, kao i obilježja sindikata u odgovarajućim prilikama.

Zaštita kolektivnih prava radnika

Članak 28.

(1) Poslodavac se obavezuje da će sindikatu omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na sljedeće načine:

- sindikatu će omogućiti pristup svim radnim mjestima u radno vrijeme, s tim da se ne remeti redoviti proces rada, a po prethodnoj najavi i izvan radnog vremena staviti na raspolaganje sve informacije potrebne za vršenje njegovih funkcija i omogućiti uvid u ispravu u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika iz radnog odnosa;
- sindikatu će omogućiti da prisustvuje inspekcijским pregledima i informiranje inspektora u svim zapažanjima u vezi s provedbom mjera zaštite na radu.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 29.

(1) Sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja dužnosti i ____ mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti Poslodavac ne može staviti u nepovoljniji položaj i ne može mu otkazati bez prethodne suglasnosti sindikata čiji je sindikalni povjerenik.

(2) Dovođenjem u nepovoljniji položaj smatra se osobito smanjenje plaće, raspored na poslove nižeg stupnja stručne spreme od osobne stručne spreme povjerenika, raspored na poslove za čije obavljanje povjerenik ne ispunjava posebne uvjete, upućivanje na rad u drugo mjesto rada, uskrata mogućnosti izobrazbe za potrebe poslodavca ili sindikalnog djelovanja.

Organiziranje sindikalnih edukacija

Članak 30.

(1) Sindikat će na trošak Poslodavca u prostorijama Poslodavca organizirati 3 radionice godišnje na kojima će se za sve zainteresirane radnike obrađivati teme iz područja zaštite diskriminacije i dostojanstva radnika te širih ljudskih prava s naglaskom na zaštiti prava nacionalnih manjina, osoba s invaliditetom i LGBTI osoba.

(2) Svaka radionica trajat će najmanje 4 sata unutar radnog vremena, a zainteresirane radnike Poslodavac će tijekom edukacija osloboditi obveze rada uz naknadu plaće.

(3) Dopust iz prethodnog članka ne pribraja se ukupnom vremenu trajanja plaćenih dopusta po drugim osnovama definiranim ovim Kolektivnim ugovorom ili člankom 85. Zakona o radu.

(4) Mjesto i vrijeme pojedinih radionica odredit će se u dogovoru Poslodavca i sindikata.

(5) Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, Povjerenik za zaštitu na radu i povjerenici sindikata potpisnika ovoga Kolektivnog ugovora obvezni su prisustvovati radionicama.



**RADNO
PRAV
NOST
svima!**



Europska unija



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge

Projekt „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“ financira Europska unija i sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Godina izdavanja: 2017.



Europska unija



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge

Projekt „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“ financira Europska unija i sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Godina izdavanja: 2017.

