



## KOLEKTIVNI UGOVOR



Dragan Maračić  
ČISTOĆA d.o.o.

**KOLEKTIVNI UGOVOR**

**za djelatnike trgovačkog društva ČISTOĆA d.o.o., S. Radića 33, ZADAR**

Trgovačko društvo ČISTOĆA d.o.o., S. Radića 33, Zadar (u dalnjem tekstu: Poslodavac) zastupano po direktoru Dragan Maračić

i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske (SSKH), Sindikalna podružnica Trgovačkog društva Čistoća d.o.o., S. Radića 33, Zadar (u dalnjem tekstu: Sindikat), zastupana po sindikalnom povjereniku Nenad Bačić zaključili su, na osnovi odredaba članka 192.-204. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14), dana 03. 02. 2017. godine sljedeći

## KOLEKTIVNI UGOVOR



### 1. TEMELJNE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u dalnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih stranaka, te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak Ugovora o radu, plaće i druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju Poslodavca i članove sindikata koji su potpisnici ovog Ugovora.

Ukoliko se zakonom ili drugim propisom utvrde povoljniji uvjeti od utvrđenih ovim Ugovorom primjenjivat će se za radnika/cu najpovoljnije pravo.

#### Članak 2.

Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je ČISTOĆA d.o.o. sa sjedištem u Zadru, S. Radića 33 koja zapošljava radnika/cu i za koju radnik/ca u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovog Ugovora radnik/ca je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

#### Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima Poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u dalnjem tekstu: Zakon).

### 2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

#### Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Ako Poslodavac s radnikom/com sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom/com sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika/cu i Poslodavca dok ga jedan od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

##### **Članak 5.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu navedeni.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, na smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik/ca nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

##### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku/ci prije početka rada izdati pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Poslodavac je dužan radniku/ci dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

##### **Članak 7.**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik/ca zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik/ca ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik/ca, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik/ca ima pravo,

9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. točka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, ili Ugovor.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe Ugovora postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 8.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa donosi Poslodavac. Ugovor o radu potpisuje direktor Društva s osobom za koju je utvrđeno da ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima te sistematizacijom poslova Društva.

Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama radnika/ca koristi se naziv radnog mesta u muškom i ženskom rodu.

#### Članak 9.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika/ca i sve uvjete koje radnici/ce moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije drugčije propisano posebnim propisima.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Posebne uvjete u svakom posebnom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Kao posebni uvjet Poslodavac može utvrditi:

1. stručnu spremu,
2. posebno znanje potrebno za uspješno obavljanje posla,
3. radno iskustvo,
4. položen određeni ispit.

Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka ili obavljanja određenih poslova. Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje poslova radnika/ce pri sklapanju ugovora o radu obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

#### Članak 10.

Sistematizaciju poslova Društva, opis radnih mesta te uvjete za određeno radno mjesto određuje odlukom Poslodavac.

#### Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik/ca je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik/ca dolazi u dodir.

### Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik/ca se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik/ca se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove pregleda snosi Poslodavac.

### Članak 13.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

### Probni rad

### Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika/cu, utvrđuje se ugovorom o radu. Probni rad prati i ocjenu daje neposredni rukovoditelj radnika/ce. Ako radnik/ca ne zadovolji u probnom roku (a prije isteka probnog roka), dati će mu se otkaz ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

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

### Pripravnici

### Članak 15.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, zasnivaju radni odnos kao pripravnici. Dužina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme i to za: VSS – 12 mjeseci, za VŠS – 9 mjeseci i za SSS -6 mjeseci.

### Članak 16.

Provjera znanja i sposobnosti pripravnika za samostalan rad, provodi povjerenstvo od dva člana i mentor kojeg odredi Uprava.

### Članak 17.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od najmanje 70% plaće radnog mesta za koje se osposobljava.

### Članak 18.

Povjerenstvo iz članka 16. ovog Ugovora dužna je 8 (osam) dana prije završetka pripravničkog staža pismeno obavijestiti direktora o znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalni rad.

### Članak 19.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **3. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**

#### **Članak 20.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu.

Poslodavac se obvezuje da će najmanje jednom u tri godine osigurati obavljanje sistematskog pregled svih radnika na teret poslodavca.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

#### **Članak 21.**

Kod Poslodavaca radnici biraju onoliko povjerenika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća i prema pravilima za izbor članova radničkog vijeća.

Ako je izabранo više povjerenika, oni između sebe biraju koordinatora.

#### **Članak 22.**

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na naknadu za najmanje 3 sata tjedno, bez mogućnosti ustupanja za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenih u tom vremenu.

Ako povjerenik na zahtjev Poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su od značaja za ostvarivanje zaštite na radu.

#### **Članak 23.**

Prigodom uvođenja novih tehnologija, Poslodavac je dužan informirati radnike i povjerenika za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost na radu.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, Poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa, zamjenjujući ga manje opasnim ili neopasnim.

#### **Članak 24.**

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

1. sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih tvari u radni proces,
2. primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
3. biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
4. obavijestiti Poslodavca kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje, a ako Poslodavac propusti da poduzme odgovarajuće mjere tada ima obvezu obavijestiti inspektorat rada,
5. obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
6. staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,

7. svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
8. obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima Pošlodavac.

#### Članak 25.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenosću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbjegne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

Prava iz prethodnih stavki ne primjenjuju se u slučaju rata, neposredne ratne opasnosti, elementarne nepogode i katastrofa.

#### 4. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

#### Članak 26.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

#### Članak 27.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

#### Članak 28.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

#### Članak 29.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrđi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

#### Članak 30.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je posebnim rješenjem utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmjeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu, pod uvjetima propisanim Zakonom.

#### Članak 31.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### Članak 32.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

#### Članak 33.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost utvrđena po nadležnoj ustanovi, zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti i 5 godina prije stjecanja prava radnika na starosnu mirovinu, Poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, bez umanjenja njegove plaće koju je ostvario u vrijeme prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

## 5. RADNO VRIJEME

### Puno radno vrijeme

#### Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena koji ne mora za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca biti isti, ovisno o načinu i potrebama rada.

#### Članak 35.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:

- vrijeme efektivnog rada na poslovima određenim rasporedom rada,
- dodatno vrijeme potrebno za pripreme i završne poslove,
- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti u prosječnom dnevnom trajanju od 15 minuta i to samo za radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti,
- stanka.

### Nepuno radno vrijeme

#### Članak 36.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

#### Članak 37.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

#### Članak 38.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastupna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjeno vremenu provedenom na radu.

### Skraćeno radno vrijeme

#### Članak 39.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje, utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena razmjerno njihovoj štetnosti.

Članak 40.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 41.

Radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi čl. 39. ovog Ugovora ne može se uvesti prekovremeni rad, ali mogu ostali dio vremena a najduže do punog radnog vremena, raditi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav posla iz članka 39. ovog Ugovora.

**Prekovremeni rad**

Članak 42.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Radnik je na pismeni zahtjev Poslodavca, dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena. Prekovremeni rad ni u slučaju prijeke potrebe u smislu prethodnog stavka ne može trajati duže od 50 sati tjedno ili 180 sati godišnje.

Članak 43.

O prekovremenom radu radnika je obvezan izvjestiti njegov neposredni rukovoditelj.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 44.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

**Preraspodjela radnog vremena**

Članak 45.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 46.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 56 sati tjedno.

### Raspored radnog vremena

#### Članak 47.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u pojedinim službama može biti i dvokratno.

#### Članak 48.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju stanku dužu od jednog sata.

#### Članak 49.

Rad u smjenama uvodi se na svim poslovima u segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju, kako je to utvrđeno aktima poslodavca.

#### Članak 50.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac.

O odluci iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će se savjetovati sa radničkim vijećem, a ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavještuje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

### Pripravnost

#### Članak 51.

Pripravnost je obveza radnika/ca odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik/ca ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

## 6. ODMORI I DOPUSTI

### Stanka

#### Članak 52.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od jednog sata, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena.

### Dnevni odmor

#### Članak 53.

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

### Tjedni odmor

#### Članak 54.

Nedjelja i subota su dani tjednog odmora, osim ako se zbog radnih procesa drugačije ne uredi.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 49. ovog Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obezan raditi subotom i nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora, kojeg radnik koristi na dane određene rasporedom rada.

### Godišnji odmor

#### Članak 55.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 20 radnih dana ( 4 tjedna ) u svakoj kalendarској години за djelatnike koji rade petodnevni radni tjedan, a najmanje 24 radna dana ( 4 tjedna ) za djelatnike koji rade šest dana u tjednu.

#### Članak 56.

Dani godišnjeg odmora računaju se prema slijedećim mjerilima:

1. složenost poslova radnog mjesta / prema stručnoj spremi /:

- stručna sprema----nk/pk	9 dana
- stručna sprema----sss/vkv/kv	9 dana
- stručna sprema----všs	11 dana
- stručna sprema----vss	13 dana
- stručna sprema----vss za rukovodeća radna mjesta	15 dana

2. radni staž:

- za radnike od 0-5 godina radnog staža	8 dana
- za radnike od 6-10 godina radnog staža	10 dana
- za radnike od 11-15 godina radnog staža	12 dana
- za radnike od 16-20 godina radnog staža	14 dana
- za radnike od 21-25 godina radnog staža	16 dana
- za radnike od 26-30 godina radnog staža	18 dana
- za radnike od 31 i više godina radnog staža	20 dana

3. uvjeti rada:

- deponenti na deponiji	2 dana
- svi radnici koji rade 6 dana u tjednu	5 dana

4. socijalni uvjeti:

- samohrani roditelji djece do 7 g. starosti	2 dana
- roditelji hendikepirane djece	2 dana

### Članak 57.

Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 radnih dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

### Članak 58.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi Poslodavac. Rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje Poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### Članak 59.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ako radnik odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

### Članak 60.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela. Prvi dio godišnjeg odmora koristi se po želji radnika a drugi dio po potrebi Društva.

Prvi dio godišnjeg odmora ne može se koristiti u trajanju kraćem od 12 dana.

Drugi dio godišnjeg odmora mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana prije.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

## Plaćeni dopust

### Članak 61.

Članovi uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i mačeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, te osoba koja s radnikom živi u životnoj zajednici.

### Članak 62.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

1..	sklapanje braka	4 radna dana
2.	rođenje djeteta	3 radna dana
3.	smrt člana uže obitelji	3 radna dana
4.	smrt roditelja supružnika	1 radni dan
5.	teške bolesti člana uže obitelji	1 radni dan
6.	dobrovoljni davaoci krvi za svako davanje	1 radni dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

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

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

#### Članak 63.

Radnik ima pravo na najviše 15 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini kada se školuje ili usavršava u zanimanju od interesa za društvo po odluci Poslodavca, ili osposobljava, obrazuje i usavršava za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

#### Članak 64.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

#### Članak 65.

Plaćeni dopust iz članka 62. ovog Ugovora može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje) a nastupi jedna od okolnosti iz članka 62. ovog Ugovora, ima pravo na korištenje plaćenog dopusta.

#### Članak 66.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

### **Neplaćeni dopust**

#### Članak 67.

Radniku se može na njegov zahtjev i u skladu s odredbama Zakona o radu odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

## **7. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE**

### **Osnovna plaća**

#### Članak 68.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka iz članka 70. i 72. ovog ugovora.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se množenjem utvrđene vrijednosti boda u kunama sa koeficijentom složenosti radnog mjesta na kojem radnik radi x sati rada. Koeficijent složenosti za svako radno mjesto utvrđen je posebnim dokumentom kojeg Poslodavac samostalno utvrđuje.

### Članak 69.

Vrijednost boda iz članka 68. ovog Ugovora je 14,625 kuna.

O vrijednosti boda ugovorne strane pregovarat će po objavi godišnjih finansijskih izvještaja.

Svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za korekciju vrijednosti boda u slučaju porasta troškova života ili inflacije veće od 5% i u drugim opravdanim razlozima, koji je druga strana dužna razmotriti i ocijeniti njegovu opravdanost. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku od 30 dana od dana podnijetog prijedloga.

### Minuli rad

### Članak 70.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak vrijednosti boda i broj bodova radnog mesta pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

### Članak 71.

Poslodavac je dužan na zahtjev radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika predložiti dokaze o uplaćenim doprinosima za mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika.

### Članak 72.

Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- dodatak za otežane uvjete rada za rad na deponiji „Diklo“ za radna mjesta deponenta, rukovatelja građevinskih strojeva i sakupljač sekundarnih sirovina za 5% na osnovnu plaću,
- dodatak za otežane uvjete rada na radnom mjestu transportni radnici za 5% na osnovnu plaću,
- dodatak za otežane uvjete rada na radnom mjestu spremaćice pos. prost. za 3,5% na osnovnu plaću,
- dodatak za stimulaciju/destimulaciju u iznosu do 15% na osnovnu plaću,
- dodatak za pripravnost kod kuće u iznosu do 10% na osnovnu plaću,
- dodatak za prekovremen rad 50%,
- dodatak za rad noću 40 %,
- dodatak za rad nedjeljom i blagdanom 50 %,

Dodaci se međusobno ne isključuju.

### Članak 73.

Odluku o uvođenju pripravnosti kod kuće donosi Poslodavac.

Odluku o kriterijima i mjerilima za određivanje stimulacije/destimulacije utvrđuje se dokumentom 'Etički kodeks' kojeg donosi Poslodavac.

Destimulacija može iznositi do 15% od osnovne plaće.

### Naknade plaće

#### Članak 74.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili Ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

#### Članak 75.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik/ca ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Za dane kad ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih članova utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik/ca ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

### Isplata plaće

#### Članak 76.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec ili pola mjeseca.

Plaća se isplaćuje do 15.-tog dana u mjesecu za protekli mjesec, ako se plaća isplaćuje dva puta mjesečno, isplaćuje se do 15. slijedećeg mjeseca za proteklo razdoblje.

Na zahtjev radnika Poslodavac je obvezan iz plaće radnika obustavljati sve obveze prema trećim osobama.

Radnik ima pravo izabrati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Poslodavac je dužan uručiti radniku pisani obračun plaće, a radnik je dužan preuzeti obrazac platne liste.

### Naknada troškova prijevoza

#### Članak 77.

Radnik/ca ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene za Poslodavca najpovoljnijeg sredstva javnog prijevoza.

Ako na određenoj lokaciji nema javnog prometa a radnik/ca objektivno ima troškove u svezi sa plaćanjem dolaska na posao i odlaska s posla, ovlaštena osoba Poslodavca odredit će novčani iznos naknade troškova koji će se radniku/ci isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima/cama.

Tako utvrđen iznos naknade troškova prijevoza ne može premašiti iznos od 1.000,00 kn mjesečno.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s plaćom za prethodni mjesec a izračunava se umnoškom cijene karte autobusnog prijevoza javnog operatera te brojem dana koje je radnik/ca efektivno radio u mjesecu za koji se naknada isplaćuje.

Iznos cijene karte utvrđuje se svake godine do 1. veljače sukladno cjeniku javnog operatera.

### Dnevница za službeni put, naknada troškova prijevoza i noćenja na službenom putu

#### Članak 78.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radniku na službenom putu u zemlji pripada puna dnevница u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje dnevница u punom iznosu i u slučaju kada službeni put traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Radniku se priznaje pola dnevnice ako službeno putovanje traje duže od 8, a kraće od 12 sati te za ostatak vremena provedenog na službenom putovanju duži od 8, a kraći od 12 sati.

Radnik na službenom putovanju ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano posebnim propisima.

#### Članak 79.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### Terenski dodatak

#### Članak 80.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i izvan mesta radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog dijela prema poreznim propisima.

Akontacija za terenski dodatak isplaćuje se radniku prilikom upućivanja na terenski rad.

Radnik koji ostvaruje pravo temeljem članka 78. ovog Ugovora, nema pravo na terenski dodatak.

#### Članak 81.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku/ci smještaj i plati troškove prehrane na terenu ne isplaćuje se terenski dodatak.

#### Jubilarne nagrade

#### Članak 82.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni radni staž kod poslodavca, i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 godina radnog staža, u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada isplaćuje se na plaći radnika/ce onog mjeseca kada je radnik/ca ispunio navedene uvjete.

#### Solidarne potpore

#### Članak 83.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu potporu u neoporezivom iznosu utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti radnika/ce,
- u slučaju smrti člana uže obitelji radnika,
- potpora za novorođeno dijete.

Radnik/ce ostvaruje pravo na potporu na temelju pismene molbe s dokazom o zadovoljavanju uvjeta, predane Poslodavcu u roku od 3 (tri) mjeseca od nastanka uvjeta za isplatu potpore.

#### **Poklon djeci**

##### **Članak 84.**

U povodu dana Svetog Nikole radniku se može isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu koje do 31.-og prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, najviše do neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### **Prigodne nagrade zaposlenicima**

##### **Članak 85.**

Radniku se mogu isplatiti prigodne nagrade ( božićnica, naknada za godišnji odmor ).

Ukupna sredstva za isplatu prigodnih nagrada iz stv.1. ovog članka ne mogu biti veća od iznosa na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

O mogućnostima isplate odlučuje uprava Poslodavca u skladu s finansijskim mogućnostima.

#### **Dar u naravi**

##### **Članak 86.**

Radniku će se dati dar u naravi, čija vrijednost ne može biti manja od visine neoporezivog iznosa, ako to dopuštaju finansijske mogućnosti.

#### **Otpremnina kod odlaska u mirovinu**

##### **Članak 87.**

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu (starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku, zbog opće nesposobnosti za rad) pripada pravo na otpremninu u visini 4 prosječne neto plaće isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Otpremnina dospijeva danom prestanka ugovora o radu.

#### **8. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

##### **Članak 88.**

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik pred zarađu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtjevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima. Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

## 9. NAKNADA ŠTETE

### Članak 89.

Radnik/ca koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajne nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika/ca, svaki radnik/ca odgovara za dio štete koji je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika/ca uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### Članak 90.

Visina štete utvrđuje se na osnovi tržišne vrijednosti stvari, a ako ove nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari (osnovno sredstvo, sitni inventar itd.)

Visina tržišne vrijednosti oštećene stvari vrši se putem prikupljanja ponuda s cijenom.

## Regresna odgovornost radnika.

### Članak 91.

Radnik/ca koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajne nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

## 10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Članak 92.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika/ce,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik/ca navrši 65 (šezdesetipet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik/ca drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika/ce i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

### Članak 93.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanim oblicima.

Poslodavac i radnik/ca mogu otkazati ugovor o radu.

#### Članak 94.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik/ca nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili ako radnik/ca krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika/cu.

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika/cu za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravданo očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika/cu za rad na nekim drugim poslovima.

U slučaju iz st. 1. podtočka 2. ovog članka, voditelj organizacijske jedinice, obvezan je pismeno izvestiti Upravu. Pisano izvješće mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik/ca nije u mogućnosti, odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 95.

U slučaju da radnik/ca krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom, ugovorom o radu ili drugim propisom, Poslodavac može pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu radniku/ci otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem.

Otkaz mora biti u pisanim obliku i obrazložen. Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona ako ugovorom o radu nije određen duži otkazni rok. Zakonom određeno najmanje trajanje otkaznog roka za osobu s invaliditetom dodatno se uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

#### Članak 96.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skriviljenim ponašanjem radnika/ce, Poslodavac je obvezan prethodno pismeno upozoriti radnika/cu na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac nije dužan dati ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravданo očekivati od Poslodavca da to učini.

#### Članak 97.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika/ca ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa Poslodavaca i radnika/ce, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

#### Članak 98.

Poslodavac i radnik/ca imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Razlozi zbog kojih neki od razloga zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu s radnikom/com :

1. namjerno i grubo odbijanje izvršenja obveza iz ugovora o radu, -
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola ili droge za vrijeme rada,
4. otuđenje ili uništenje imovine Poslodavca,
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima/cama ili korisnicima i sl.,
6. organiziranje štrajka ili sudjelovanje u istom protivno odredbama Zakona,
7. korištenje povjerljivih informacija u namjeri da sebi ili drugome priskrbi materijalnu korist,
8. širenje neistinjih informacija o stanju Društva,
9. navođenje neistinjih podataka ili davanje lažne dokumentacije prilikom zasnivanja ugovora o radu,
10. nezakonito raspolaganje sredstvima Društva ili činjenje drugih radnji kojima je Društvu nanesena znatna materijalna šteta,
11. zloupotreba službenog položaja,
12. namjerno prouzrokovanje štete u Društvu,
13. radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom koja u sebi ima elemente kaznenog djela,
14. krivotvorene službenih dokumenata Društva,
15. vožnja službenih vozila Društva pod utjecajem alkohola,
16. odbijanje podvrgavanja alko testu,
17. obavljanje poslova Društva za svoj ili tuđi račun,
18. počinjenje kaznenog djela u svezi obavljanja gospodarske djelatnosti Društva,
19. uznemiravanje radnika/ce zabranjeno ovim Ugovorom i Zakonom,
20. krađa alata, materijala sirovina, dokumenata i drugih stvari Poslodavca,
21. diskriminacija radnika/radnice po bilo kojoj osnovi sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije i ovim Ugovorom,
22. iznošenje podataka koji se smatraju tajnom od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika/ce,
23. ponašanje radnika/ce koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
24. drugi razlozi utvrđeni od strane Poslodavca, a koji predstavljaju zapreku nastavka radnog odnosa.

#### Članak 99.

Radnik/ca krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom i u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla,
- učestalo kašnjenje na posao,
- tjelesni napad na drugog radnika/cu,
- neispunjavanje radnih obveza,
- neodazivanje na poziv Poslodavca ili od njega određene osobe za vrijeme trajanja pripravnosti,
- u drugim slučajevima utvrđenim od strane Poslodavca.

## **11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 100.**

Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ( 'Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa', 'Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa', 'Sudska zaštita prava iz radnog odnosa', 'Zaštita dostojanstva radnika', 'Teret dokazivanja u radnim sporovima', 'Arbitraža i mirenje', 'Prenošenje prava na novog poslodavca', 'Pretpostavke suglasnosti s odlukom poslodavca', 'Zastara potraživanja iz radnog odnosa') određuju se sukladno odredbama Zakona o radu.

## **12. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 101.**

Radnici/ce imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Osim uvjeta propisanih zakonom, Poslodavac je dužan tražiti jednom godišnje suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća na dokument pod nazivom 'sistematizacija radnih mjesta'.

## **13. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA.**

### **Članak 102.**

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme po potrebi.

### **Članak 103.**

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti:

- članu sindikalne udruge više razine,
- sindikalnom povjereniku, odnosno povjereniku radnika za zaštitu na radu.

### **Članak 104.**

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati slijedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručno tehničke i administrativne poslove,
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,
- pravo na uporabu telefona, telefax-a i interneta,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
- slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja.

### **Članak 105.**

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornosti niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti siđikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana po njenom isteku. Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprečavana ni ometana ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

#### Članak 106.

Kada sindikalni povjerenik dio svog radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim obvezama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

#### Članak 107.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, te plaćene dnevnice i putne troškove, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencijskih izložbi u zemlji i inozemstvu.

#### Članak 108.

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

#### Članak 109.

Ozljeta sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti, te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

### 14. ŠTRAJK

#### Članak 110.

Ako postupak mirenja ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, ili zbog plaće odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 30 (trideset) dana od dana dospijeća. Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

#### Članak 111.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije 3 (tri) dana prije početka štrajka. U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

#### Članak 112.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

#### Članak 113.

Najkasnije na dan najave štrajka Sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

**Članak 114.**

Na prijedlog Poslodavca, Sindikat i Poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a s ciljem omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijevo potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).

Određivanjem poslova iz stavka 1. ovoga članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

**Članak 115.**

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

**Članak 116.**

Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću, osim doplatka za djecu, mogu se smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

**Članak 117.**

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

**Članak 118.**

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovoga Ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

**Članak 119.**

Ugovorne strane suglasne su da Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovoga Ugovora.

**15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.**

**Članak 120.**

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa.

**Članak 121.**

Za radnike će se primjenjivati ono pravo koje je za njih najpovoljnije, sukladno odredbi čl. 9. st. 3. Zakona o radu.

**Članak 122.**

Izmjene i dodaci ovom Ugovoru zaključuju se na način propisan Zakonom o radu za njegovo sklapanje.

**Članak 123.**

Ovaj Ugovor sklapa se na razdoblje od 4 godine.

Stranke se obvezuju na pristupanje novim pregovorima, šest / 6 / mjeseci prije isteka ovog ugovora.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovog Ugovora ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir.

Nepoštivanje odredbi ovog ugovora smatrati će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

-24-

Članak 124.

Ovaj Ugovor može se otkazati. Otkazni rok je 6 mjeseci.

Ugovorne strane su suglasne da će u slučaju otkazivanja ovog Ugovora pristupiti novim pregovorima u roku od 30 dana od dana otkazivanja

Članak 125.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog Ugovora nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor, a najduže godinu dana.

Članak 126.

Ovaj Ugovor zaključuje se u 6 (šest) istovjetnih primjeraka, za svaku ugovornu stranu po 3 (tri) primjerka.

Članak 127.

Kolektivni ugovor će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, a primjenjuje se od dana potpisivanja.

ZA POSLODAVCA:  
DIREKTOR

/Dragan Maračić/



ZA SINDIKAT:

/Nenad Bačić, glav. sind. povjerenik/

## SADRŽAJ:

	Stranica
1. TEMELJNE ODREDBE .....	1
2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA .....	1
3. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU.....	5
4. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVRE. ILI TRAJNO NESPO. ZA RAD .....	6
5. RADNO VRIJEME.....	8
6. ODMORI I DOPUSTI.....	10
7. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE.....	13
8. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	17
9. NAKNADA ŠTETE.....	18
10. PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	18
11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	21
12. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU .....	21
13. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA.....	21
14. ŠTRAJK.....	22
15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	23