

**UNIKOM d.o.o. za komunalno gospodarstvo**, Osijek, Ružina 11a, OIB: 07507345484 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupan po direktoru Igoru Pandžiću

i

**SINDIKAT KOMUNALNIH, PROMETNIH I SRODNIH DJELATNOSTI HRVATSKE, Sindikalna podružnica Unikom d.o.o.**, zastupan po glavnom sindikalnom povjereniku Ivici Žulju

i

**NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT, Podružnica UNIKOM d.o.o. Osijek**, zastupan po predsjedniku sindikata Anđelku Kasuniću (u daljnjem tekstu: Sindikati)

sklopili su danom potpisa

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **I OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom uređuje zabrana diskriminacije, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac je trgovačko društvo UNIKOM d.o.o. za komunalno gospodarstvo, Osijek, Ružina 11a, OIB: 07507345484, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.

#### Članak 2.

Ovaj Kolektivni ugovor se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 3.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Kolektivnog ugovora, iste postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada.

#### Članak 5.

Zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija osoba koje traže zaposlenje ili su već zaposlene kod Poslodavca, sukladno odredbama Zakona o radu.

## II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

#### Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnika ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno Zakonu o radu
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

#### Članak 8.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, koja mora sadržavati sve podatke kao i ugovor o radu iz članka 7. ovog Kolektivnog ugovora.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

#### Članak 9.

Poslodavac će nastojati kod popunjavanja upražnjenih radnih mjesta raspisati interni natječaj te u slučaju da postoji višak radnika, radnike prekvalificirati, odnosno osposobiti za potrebna radna mjesta.

Ukoliko se za popunu radnih mjesta raspisuje interni natječaj, Poslodavac je o tome obavezan obavijestiti radnike putem oglasnih ploča svih ustrojstvenih jedinica, kao i Sindikate.

## Članak 10.

Poslodavac će 2 (dva) puta godišnje pisano obavijestiti Sindikate o broju sklopljenih ugovora o radu, uz specifikaciju ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme.

## 2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu.

### Članak 11.

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

### Članak 12.

Maloljetnik stariji od 15 godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

### Članak 13.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati sastavni su dio Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

### Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožavaju život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može radnika uputiti na liječnički pregled.

Sve troškove liječničkog pregleda za potrebe obavljanja posla snosi Poslodavac.

## 3. Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

### Članak 15.

Prije stupanja na rad, radnika se mora upoznati sa sadržajem ovog Kolektivnog ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.

Radnik je obavezan poslove preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoja znanja i radne vještine te štiti interese Poslodavca.

Poslodavac je radnika, prije stupanja na rad, obavezan upoznati s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, rizicima posla koji će obavljati i mjerama zaštite na radu, osposobiti ga za rad na siguran način, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom.

### Članak 16.

Invalidu rada, radniku sa smanjenom radnom sposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od nastanka smanjenja radne sposobnosti, Poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni ugovor o radu za poslove za koje je sposoban prema mišljenju ovlaštenog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu biti ponudeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme.

Radnik iz stavka 1. kod kojega su navedene okolnosti nastale zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, zadržava osnovni koeficijent koji je imao prije nastanka tih okolnosti.

U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na dvostruku otpremninu.

#### **4. Probni rad**

##### Članak 17.

S radnikom koji se prvi put zapošljava kod Poslodavca kao i s radnikom koji mijenja radno mjesto kod Poslodavca može se ugovoriti probni rad.

Ako radnik koji mijenja radno mjesto kod Poslodavca ne zadovolji na probnom radu, vraća se na prethodno radno mjesto ili na radno mjesto s istim koeficijentom složenosti prethodnog radnog mjesta.

##### Članak 18.

Poslodavac utvrđuje trajanje probnog rada ovisno o stručnoj spremi i posebnostima radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje, a za pojedini stupanj stručne spreme probni rad utvrđuje se u trajanju:

- a) do 6 (šest) mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema, odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja
- b) do 5 (pet) mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 (četiri) godine
- c) do 4 (četiri) mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 (četiri) godine
- d) do 3 (tri) mjeseca za sve ostale poslove

Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u trajanju najmanje polovine trajanja radnog odnosa.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 (deset) dana.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje jedan tjedan.

Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovana od Uprave Poslodavca.

#### **5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

##### Članak 19.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom o radu.

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

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

##### Članak 20.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od 3 (tri) godine može se sklopiti u slučajevima utvrđenima Zakonom i Kolektivnim ugovorom, primjerice:

- kada se zasniva radni odnos s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je radniku otkazan ugovor o radu, a povodom kojeg se vodi sudski spor ili zamjena privremeno nenazočnog radnika.

Poslodavac je dužan prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme obavijestiti radnika o poslovima za koje kod Poslodavca postoji potreba novog zapošljavanja radnika iste stručne spreme, odnosno o mogućnostima zasnivanja radnog odnosa na istim ili sličnim poslovima.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona i ovog Kolektivnog ugovora ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatrat će se da je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **III PRIPRAVNICI I VOLONTERI**

#### Članak 21.

Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

#### Članak 22.

Ako zakonom nije drukčije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž), traje ovisno o stupnju stručne spreme, kako slijedi:

- za pripravnika sa srednjom stručnom spremom od 4 – 6 mjeseci
- za pripravnika s višom stručnom spremom od 5 – 10 mjeseci
- za pripravnika s visokom stručnom spremom od 6 – 12 mjeseci

#### Članak 23.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, a imenuje ga Uprava Poslodavca. Mentor mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

#### Članak 24.

Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovano od strane Uprave Poslodavca, od kojih je jedan mentor pripravnika.

Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati.

Ako se utvrdi da pripravnik na radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

#### Članak 25.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 70% osnovne plaće radnog mjesta čije poslove obavlja za vrijeme pripravničkog staža.

#### Članak 26.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) ili na volontiranje.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora i Zakona o radu te drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

#### **IV RADNO VRIJEME**

##### **1. Puno radno vrijeme**

Članak 27.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno. Radni tjedan u pravilu traje pet radnih dana (ponedjeljak – petak).

Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu te raspored radnog vremena, koje za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca ne mora započinjati u isto vrijeme, uvažavajući tehnološke procese koji se kod Poslodavca obavljaju.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

##### **2. Nepuno radno vrijeme**

Članak 28.

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

Članak 29.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 30.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu ili Pravilnikom o radu nije drukčije uređeno.

##### **3. Pripravnost**

Članak 31.

Za pojedina radna mjesta Poslodavac može utvrditi potrebu za pripravnošću kako bi se i nakon redovnog radnog vremena osiguralo nesmetano izvršavanje radnih zadataka u okviru povjerenih komunalnih djelatnosti koje obavlja ovaj Poslodavac.

Za vrijeme pripravnosti radnik ne mora biti prisutan u radnom prostoru Poslodavca, ali mora biti dostupan i u slučaju potrebe dužan se odazvati pozivu Poslodavca za obavljanje poslova u određeno vrijeme i na određenom mjestu.

Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu utvrđenu ovim Kolektivnim ugovorom.

Pripravnost se utvrđuje za obavljanje poslova održavanja nerazvrstanih cesta, pješačkih i biciklističkih staza u zimskim uvjetima u razdoblju od 15. studenoga do 15. travnja te svakodnevno za djelatnost premještanja i blokiranja nepropisno zaustavljenih i parkiranih vozila i djelatnost održavanja javne rasvjete.

Radnicima koji po nalogu poslodavca moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana utvrđenih zakonom, biti pripravnici, pripada naknada za pripravnost za koju se uvećava osnovna plaća radnika, u visini 15% od satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pripravnosti, a za dane blagdana 25 % (dvadeset posto) satnice.

U slučaju poziva radnika iz pripravnosti na rad radi obavljanja neodgodivih poslova ili neodgodive zamjene radnika, radniku će tako ostvareni sati biti plaćeni kao prekovremeni rad.

Popis radnika, raspored pripravnosti te broj sati koje će radnik provesti u pripravnosti utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.

#### **4. Prekovremeni rad**

##### Članak 32.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe u kojem slučaju je radnik na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi prekovremeno, s tim da ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno najduže dvjesto pedeset sati godišnje.

Prekovremeni rad se ne može narediti radniku kojemu je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena, sukladno Zakonu o radu.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi mjere kao što su: raspored radnika iz drugih ustrojstvenih jedinica, sezonsko zapošljavanje i slično, a sve sukladno Zakonu.

Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu Poslodavac će izdati u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

#### **5. Preraspodjela radnog vremena**

##### Članak 33.

Poslovi kod kojih povećanje obima posla u određenom razdoblju to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele neće biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

Radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od prethodnog stavka, radno vrijeme kada radnik radi duže, može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne smije trajati duže od 56 sati tjedno, ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Ako radnik ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju kada traje duže od redovnog punog ili nepunog radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Radnici koji će raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu s rasporedom radnog vremena moraju biti upoznati najmanje 7 (sedam) dana unaprijed.

## Članak 34.

Preraspodijeljeno radno vrijeme traje 12 (dvanaest) mjeseci te se svodi na puno radno vrijeme na kraju razdoblja preraspodjele.

Preraspodjela radnog vremena utvrđuje se za radnike zaposlene na poslovima održavanja javnih prometnih površina i nogostupa u radnoj jedinici „Prometnice“, a traje od 01. svibnja do 30. travnja.

Ukoliko se po isteku navedenog razdoblja utvrdi višak sati u odnosu na puno ili nepuno radno vrijeme, taj višak sati će biti isplaćen kao prekovremeni rad i obračunat s plaćom za mjesec lipanj, a manjak sati svodi se na puno odnosno nepuno radno vrijeme.

Korištenje slobodnih dana preraspodjele obračunavat će se prema načinu obračuna godišnjeg odmora.

Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i popisom radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, utvrđuju Poslodavac i Radničko vijeće sporazumom.

## 6. Rad u smjenama

### Članak 35.

Radom u smjeni, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, smatra se rad koji se obavlja u dvije ili više smjena.

Ako je rad organiziran u smjenama, uključujući subotu, isti se može organizirati na način da se:

I. smjena obavlja od 6 sati do 13 sati,

II. smjena obavlja od 13 sati do 20 sati,

III. smjena obavlja od 20 sati do 4 sata idućeg dana.

ili da se:

I. smjena obavlja od 6 sati do 14 sati,

II. smjena obavlja od 14 sati do 22 sata,

III. smjena obavlja od 22 sata do 6 sati idućeg dana.

Zbog potrebe posla rad se može iznimno organizirati i u međusmjenama i na drugačiji način, a o čemu odluku donosi Poslodavac.

O namjeravanom rasporedu rada, kojim se predviđa rad u međusmjenama, Poslodavac će se jednom godišnje tijekom mjeseca siječnja savjetovati s Radničkim vijećem za tekuću godinu.

Rad u drugoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 14 sati do 22 sata.

Rad u trećoj smjeni je rad koji se kontinuirano obavlja u vremenu od 22 sata do 6 sati idućeg dana. Rad u trećoj smjeni smatra se noćnim radom.

### Članak 36.

Kada za to postoji opravdana potreba posla, Poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama.

Radniku na poslovima koji se inače ne obavljaju u smjenama može se iznimno izdati radni nalog da poslove obavi u drugoj ili trećoj smjeni.

Za rad na način iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

## Članak 37.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje sedam (7) dana unaprijed.

Iznimno, promjena rasporeda radnog vremena unutar roka iz stavka 1. ovoga članka dopuštena je isključivo u slučaju postojanja opravdane i neodgodive potrebe Poslodavca, primjerice radi zamjene odsutnog radnika ili nastupa nepredviđenih okolnosti, o čemu je Poslodavac dužan radnika pisano obavijestiti bez odgode i pisano obrazložiti razlog za promjenom rasporeda.

Kod promjene rasporeda radnog vremena protivno stavku 2. ovoga članka, prvi dan rada prema izmijenjenom rasporedu smatra se prekovremenim radom, a ostali dani smatraju se redovnim radom.

Rad dulji od predviđenog redovnim rasporedom rada u danu u kojem je radnik radio, plaća se kao prekovremeni rad i ne smatra se promjenom rasporeda radnog vremena.

## **V ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### Članak 38.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno, imaju svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od najmanje 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

#### Članak 39.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima stanika se osigurava višekratnim korištenjem u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom.

### **2. Dnevni odmor**

#### Članak 40.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

### **3. Tjedni odmor**

#### Članak 41.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Radnici koji zbog prirode posla rade nedjeljom, kao dane tjednog odmora će koristiti zamjenski tjedni odmor odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju ili neki drugi dan u tjednu.

### **4. Godišnji odmor**

#### Članak 42.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik – osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca.

#### Članak 43.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se, sukladno odredbi članka 41. ovog Ugovora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### Članak 44.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana stječe pravo na godišnji odmor iz članka 42. i članka 47. ovog Ugovora nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

#### Članak 45.

Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršениh mjesec dana rada u slučajevima utvrđenima zakonom.

Radniku kojemu radni odnos prestaje zbog odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu, odnosno u invalidsku mirovinu, Poslodavac će na zahtjev radnika odobriti korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 42. i 47. ovog Ugovora ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu najmanje 3 (tri) mjeseca.

U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

#### Članak 46.

Radnik ima pravo do 3 (tri) dana godišnjeg odmora koristiti kada on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana prije početka korištenja, uz uvjet da takvo korištenje godišnjeg odmora ne remeti redovno poslovanje Poslodavca.

Radnik je obavezan dane godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovog članka koristiti isključivo pojedinačno, prema vlastitoj odluci.

O korištenju godišnjeg odmora iz prethodnog stavka Poslodavac je radniku dužan dostaviti odluku najkasnije dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 47.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po sljedećim kriterijima:

#### **1. Po osnovi radnog staža sa stanjem na dan 31.12. tekuće godine**

- od 2 do 5 godina ..... 1 radni dan

- od 5 do 10 godina.....2 radna dana
- od 10 do 15 godina.....3 radna dana
- od 15 do 30 godina.....5 radnih dana
- od 30 godina na dalje .....6 radnih dana

## 2. Prema složenosti poslova

- a) za radnike koji obavljaju poslove odnosno radne zadatke s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima i za radnike koji obavljaju poslove visoke stručne spreme ..... 6 dana
- b) za radnike koji obavljaju poslove više stručne spreme, odnosno poslove VKV radnika.....5 dana
- c) za radnike koji obavljaju poslove srednje stručne spreme, odnosno poslove KV radnika ..... 4 dana
- d) za sve ostale radnike..... 3 dana

## 3. S obzirom na posebne socijalne uvjete i status

- a) osoba s invaliditetom.....3 dana
- b) radnik s jednim djetetom do 7 godina starosti ..... 1 dan
- c) radnik s dvoje ili više djece do 7 godina starosti ..... 3 dana
- d) samohranom roditelju ili usvojitelju s jednim ili više djece do 13 godina starosti.....4 dana
- e) jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe.....5 dana

## 4. S obzirom na posebne uvjete rada

- sukladno priloženom popisu radnih mjesta koja su kao takva utvrđena Procjenom rizika

- a) svim radnicima koji rade na tim poslovima ..... 3 dana

### Članak 48.

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare više od 30 dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Iznimno, radnici iz 3. kategorije navedene u članku 47. ovog Kolektivnog ugovora imaju pravo na godišnji odmor duži od 30 dana i to:

- radnici svrstani u kategorije od a) do c), pri čemu kategorija a) obuhvaća radnike – osobe s invaliditetom iznad 50%, imaju pravo na najviše 33 dana godišnjeg odmora
- radnici svrstani u kategorije d) i e) imaju pravo na najviše 35 dana godišnjeg odmora.

### Članak 49.

Raspored, odnosno plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 50.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka ..... 4 dana
- rođenje djeteta ..... 5 dana
- smrt supružnika, djeteta ili roditelja i njihovih supružnika, posvojenika, posvojitelja, pastorčadi, očuha ili maćehe, brata ili sestre, unuka te osobe s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici. .... 5 dana
- smrt djeda ili bake i njihovih supružnika, svekra, svekrve, tasta, punice, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu dužan uzdržavati..... 3 dana
- teža bolest supružnika, djeteta ili roditelja i njihovih supružnika, posvojenika, posvojitelja, pastorčadi, očuha ili maćehe, brata ili sestre, unuka te osobe s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici. .... 2 dana
- teža bolest djeda ili bake i njihovih supružnika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu dužan uzdržavati..... 1 dan
- slučaj elementarne nepogode..... 3 dana
- obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje na zahtjev radnika..... 3 dana
- u slučaju selidbe u istom mjestu..... 2 dana
- u slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km..... 3 dana
- u slučaju kad dijete radnika kreće u 1. razred osnovne škole..... 2 dana
- u slučaju kad dijete radnika kreće u vrtić..... 2 dana
- vjerski blagdan kada se radi o danu koji u RH nije proglašen blagdanom..... 1 dan

Kad nastupe okolnosti iz stavka 1. ovog članka radniku se izdaje odluka o korištenju plaćenog dopusta.

Radnici - dobrovoljni davatelji krvi za svako davanje krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog davanja krvi.

Plaćeni dopust iz ovoga članka radnik mora početi koristiti najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj ili težu bolest koji su navedeni u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Radnik ostvaruje pravo na korištenje plaćenog dopusta temeljem pravovremeno dostavljenog zahtjeva Poslodavcu uz prilaganje dokaza o nastanku događaja zbog kojeg ostvaruje to pravo.

### Članak 51.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen odlukom poslodavca te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radniku će se odobriti dopust uz naknadu plaće koji ima pravo koristiti prema stvarnoj potrebi trajanja predmetnog obrazovanja, a najviše do 10 (deset) radnih dana godišnje.

Dopust iz stavka 1. ovoga članka svojom odlukom odobrava Poslodavac.

## **6. Neplaćeni dopust**

### Članak 52.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca i to u trajanju do najviše 60 dana, osim ako Poslodavac ocijeni svrsishodnim odobriti duži rok.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **VI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

#### Članak 53.

Radnik ima pravo na zaštitu pri radu. Pravo na zaštitu pri radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca. Zaštita pri radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

Poslodavac je pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukciji postojećih obvezan voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje i život radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Ugovorne strane utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim tijelima u Republici Hrvatskoj.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom o zaštiti na radu, općim aktima Poslodavca i ovim Kolektivnim ugovorom.

#### Članak 54.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, pružati informacije i osposobljavati radnika za siguran rad te brinuti za potrebnu organizaciju i sredstva, sve u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

#### Članak 55.

Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenima na temelju Zakona o radu, drugim propisima, uputama Poslodavca odnosno njegovih ovlaštenika te uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari. Radnik je obvezan raditi s dužnom pozornošću, vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje te život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koji je upućen,
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti liječničkom pregledu odnosno utvrđivanju radne sposobnosti,
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva,
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja iz područja zaštite na radu,
- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje, kao i o bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

Smatra se da radnik radi s dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegova ovlaštenika tako da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada i o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika,
- pravilno koristi sredstva rada,
- pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto,
- pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,
- odmah obavijesti Poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,
- posao obavlja sukladno pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,
- prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,
- surađuje s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

#### Članak 56.

Poslodavac je dužan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi rada i koja je dostupna radniku na mjestu rada.

Poslodavac je kod izrade procjene rizika na radu obavezan osigurati aktivno sudjelovanje radnika koji obavljaju poslove i uvažavati njihove stavove te osigurati njenu primjenu.

#### Članak 57.

Poslodavac će zajedno sa stručnjakom zaštite na radu, ovlaštenicima Poslodavca za zaštitu na radu i povjerenicima radnika za zaštitu na radu raditi na unapređivanju zaštite na radu.

Poslodavac će osigurati sredstva i opremu za pružanje prve pomoći, koji uvijek moraju biti dostupni, označeni i zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

#### Članak 58.

Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojemu postoji ozbiljna, prijeteća i neizbježna opasnost za zdravlje i život i na kojemu nije provedena zaštita pri radu te ne smije trpjeti štetne posljedice zbog svoga postupka, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi odnosno imovine.

#### Članak 59.

Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje sve dok Poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice, o čemu radnik mora obavijestiti Poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo

na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

#### Članak 60.

Radniku koji radi sa štetnim tvarima, odnosno na poslovima na kojima je obavezno korištenje zaštitne i radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, Poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena, a na mjestima rada ventilacija mora biti funkcionalna.

#### Članak 61.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih naknada radniku koji radi u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu mjera zaštite na radu.

#### Članak 62.

Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnica, dojilja i druge osobe u skladu s posebnim propisima ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

Ako na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka postoje štetnosti, Poslodavac je dužan tim radnicima ponuditi drugi ugovor o radu u skladu sa stručnom spremom dok traje ta štetnost.

Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao ako je to za njega povoljnije.

#### Članak 63.

Poslodavac će po radnim mjestima voditi evidenciju o profesionalnim bolestima i ozljedama na radu radnika, o čemu će dva puta godišnje izvještavati Sindikat.

#### Članak 64.

U provedbi mjera zaštite na radu, Poslodavac je dužan izvijestiti Sindikat dva puta godišnje o stanju sigurnosti i zaštite zdravlja na radu te primiti primjedbe zaposlenih na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu bira se sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Poslodavac je obavezan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu o sljedećim činjenicama:

- radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način i koji radi pod nadzorom osposobljenog radnika,
- zabrani rada radniku koji ne ispunjava tražene uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada,
- zabrani obavljanja poslova posebno osjetljivim skupinama radnika, a koji bi na njih mogli štetno utjecati,
- isključivanju iz uporabe radne opreme koja nije ispravna, odnosno sigurna, kao i osobne zaštitne opreme na kojoj nastanu promjene zbog kojih postoje rizici za sigurnost i zdravlje radnika,
- zabrani rada radniku koji ne radi u skladu s pravilima zaštite na radu, uputama Poslodavca, odnosno proizvođača radne opreme, osobne zaštitne opreme, opasnih kemikalija i bioloških štetnosti te ne koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu,
- zabrani rada i udaljenja s mjesta rada radnika koji su na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati dostupnost i mogućnost korištenja dokumentacije iz zaštite na radu.

#### Članak 65.

Poslodavac je dužan osigurati provedbu unutarnjeg nadzora nad primjenom pravila zaštite na radu na svim mjestima rada na kojima tijekom obavljanja poslova prijeto povećana opasnost od nastanka nezgoda na radu i poremećaja u

procesu rada koji su mogli uzrokovati nastanak ozljede na radu te s rezultatima unutarnjeg nadzora upoznati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

O rezultatima unutarnjeg nadzora, ukoliko je istim utvrđeno značajnije kršenje pravila zaštite na radu, Poslodavac je dužan osigurati raspravu na prvoj sjednici odbora za zaštitu na radu.

#### Članak 66.

Povjereniku zaštite na radu Poslodavac će o svom trošku osigurati:

- nesmetano obnašanje funkcije,
- pravo na oslobođenje obveze rada uz naknadu plaće 4 sata tjedno za obnašanje te funkcije, koje povjerenik može koristiti u dogovoru s čelnikom ustrojstvene jedinice, unutar 2 tjedna na način da umjesto 4 sata tjedno koristi 8 sati odjednom za ta dva tjedna,
- pravo na korištenje prostorija za rad i sredstava za rad te administrativno-tehničku pomoć,
- korištenje službenog vozila, odnosno prijevoz za potrebe izvršavanja obveza utvrđenih Zakonom o zaštiti na radu, uz uvjet da Povjerenik zaštite na radu 4 dana unaprijed najavi potrebu za službenim vozilom,
- edukaciju za kvalitetno obnašanje funkcije povjerenika za zaštitu na radu,
- mobitel unutar VPN mreže Društva za obnašanje funkcije povjerenika.

## 2. Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 67.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, kao i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenu stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i tome slično, a Poslodavac ih je dužan štiti u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

#### Članak 68.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom te ih je dužna štiti u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

Neovlašteno iznošenje podataka iz stavka 1. ovog članka smatra se težom povredom radne obveze.

## 3. Zaštita dostojanstva radnika

#### Članak 69.

Obveza je svih radnika zaposlenih kod Poslodavca da u svom radu izbjegavaju bilo kakvo spolno ili drugo uznemiravanje na način da se sami tako ne ponašaju, da na eventualno takvo ponašanje upozore druge radnike i zamole ih da to u buduću ne čine, odnosno na eventualno uznemiravanje ne odvrte istom mjerom. Ako takvo ponašanje ne dovede do prestanka uznemiravanja, uznemiravana osoba ima pravo podnijeti pritužbu, u kojoj će potanko opisati kako i kada je uznemiravana da bi se po pritužbi moglo postupiti.

#### Članak 70.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu

dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Poslodavac je radniku u postupku iz prethodnog stavka ovog članka na njegov zahtjev dužan omogućiti nazočnost sindikalnog pravnika ili odvjetnika i/ili sindikalnog povjerenika u postupku.

Ako u slučaju spora radnik učini vjerojatnim da je došlo do povrede njegova prava na zaštitu dostojanstva, teret dokazivanja da takve povrede nije bilo leži na Poslodavcu.

#### Članak 71.

U tijeku postupka rješavanja pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, osoba koja vodi postupak, dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, kao i radnika koji je u pritužbi naveden da je vršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje. Saslušanje osoba iz ovog članka moguće je pojedinačno ili zajedno.

#### Članak 72.

O postupku saslušanja vodi se zapisnik koji potpisuju osoba koja vodi postupak i saslušavana osoba.

Na prijedlog osobe koja provodi postupak, moguće je zapisnički utvrditi kako su osobe mirno riješile spor, jer su obostrano utvrdile da u određenom ponašanju nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

#### Članak 73.

Ako osoba koja provodi postupak ocijeni da je to svrsishodno, moguće je saslušati i neposrednog rukovoditelja osobe, socijalnog radnika i druge radnike koji o konkretnom uznemiravanju imaju saznanja.

#### Članak 74.

U provođenju postupka vezanog za zaštitu dostojanstva radnika, osobi koja provodi postupak mogu pomagati i druge stručne osobe zaposlene kod Poslodavca ili drugdje, bez naknade za svoj rad.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

#### Članak 75.

Ako se utvrdi da je u određenom ponašanju bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radi prekida i sprječavanja nastavka takvog ponašanja, moguće je izreći sljedeće mjere:

- pisano upozoriti radnika koji je vršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje uz naznaku mogućnosti otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja
- pisano upozoriti radnika koji je vršio uznemiravanje uz zabranu svakog drugog, osim strogo poslovnog obraćanja
- druge mjere primjerene pojedinom slučaju.

Ukoliko se u postupku dokaže uznemiravanje, Poslodavac će osigurati psihološku pomoć žrtvi nasilja i uznemiravanja za vrijeme radnog vremena ako je to potrebno, kao i zaštitu od odmazde zbog prijave nasilja i uznemiravanja.

#### Članak 76.

Ako se u postupku povodom pritužbi radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja utvrdi da je pritužba podnesena bez razloga, sa namjerom diskreditacije drugog radnika, mjere iz prethodnog članka moguće je izreći i prema osobi koja je podnijela neutemeljenu pritužbu.

#### Članak 77.

Odluku o mjerama iz članka 75. ovog Kolektivnog ugovora donosi Uprava Poslodavca.

## Članak 78.

Ako je pritužba nepotpuna ili nerazumljiva ili sadrži drugi formalni nedostatak koji onemogućava da se po njoj može postupiti, osoba koja provodi postupak vratit će pritužbu podnositelju i odrediti mu rok u kojem je dužan pritužbu dopuniti ili ispraviti. Zbog hitnosti postupka rok ne može biti duži od dva dana.

## Članak 79.

Ako podnositelj u navedenom roku ne vrati pritužbu, dopunjenu ili ispravljenu, smatrat će se da je odustao od pritužbe, a ako pritužba bude vraćena bez dopune ili ispravka, odbacit će se.

## Članak 80.

Osobe za zaštitu dostojanstva radnika dostavljaju Radničkom vijeću jednom godišnje izvještaj o broju zaprimljenih pritužbi po pojedinim osnovama i poduzetim mjerama, uz poštivanje zaštite osobnih podataka radnika.

## VII PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

### 1. Plaća za izvršeni rad radnika

#### Članak 81.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
- dodatka na plaću za radni staž
- dodatka na plaću iz članka 87. i 88. ovog Kolektivnog ugovora
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio).

#### 1.1. Osnovna plaća radnog mjesta

#### Članak 82.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radi, čini umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu.

#### Članak 83.

Osnovica za obračun osnovne plaće iznosi 770,00 EUR za puno radno vrijeme.

Korekcija osnovice provodit će se sukladno promjeni prosječne godišnje stope inflacije koju objavljuje Državni zavod za statistiku, na način da se od 01. siječnja tekuće godine uveća za prosječnu stopu inflacije za prethodnu kalendarsku godinu. Negativna stopa inflacije neće se primjenjivati.

Navedena korekcija će se primjenjivati za vrijeme važenja ovog Kolektivnog ugovora počevši od 01. siječnja 2027. godine.

#### Članak 84.

Grupe složenosti poslova i koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta, utvrđeni su u Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta koji je sastavni dio Pravilnika o radu i u člancima 85. i 86. ovog Kolektivnog ugovora.

#### Članak 85.

Grupe složenosti poslova radnih mjesta s pripadajućim rasponom koeficijenata, utvrđuju se kako slijedi:

GRUPA SLOŽENOSTI		OSNOVNA PLAĆA - raspon koeficijenata - od - do
<b>I</b>	grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje	<b>1,40 - 1,60</b>

<b>II</b>	grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove odnosno rad s jednostavnim sredstvima rada i za koji su dovoljne pisane upute	<b>1,60 - 1,95</b>
<b>III</b>	grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	<b>1,75 - 2,10</b>
<b>IV</b>	grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njihovom izvršavanju	<b>1,90 - 2,20</b>
<b>V</b>	grupa poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	<b>1,85 - 2,30</b>
<b>VI</b>	grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovu izvršavanju	<b>1,75 - 2,25</b>
<b>VII</b>	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz inicijativu, samostalnost i kreativnost	<b>2,10 - 2,95</b>
<b>VIII</b>	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnu te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	<b>3,00 - 3,20</b>

Članak 86.

Sva radna mjesta razvrstavaju se prema grupama složenosti poslova s pripadajućim koeficijentima kako slijedi:

<b>RADNO MJESTO</b>	<b>GRUPA SLOŽENOSTI POSLOVA</b>	<b>KOEFICIJENT RADNOG MJESTA</b>
<b>Grupa složenosti I (1,40 – 1,60)</b>		
Pomoćni radnik na kompostani	I	1,50
Pomoćni radnik na reciklažnom dvorištu	I	1,40
Pomoćni radnik na reciklažnom dvorištu u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	I	1,40
Pomoćni radnik na reciklažnom dvorištu za građevni otpad	I	1,40
Pomoćni radnik na strojnom održavanju javnih zelenih površina	I	1,40
Pomoćni radnik u Zoološkom vrtu	I	1,40
Pomoćni radnik na održavanju komunalne opreme, dječjih igrališta i javnih zelenih površina	I	1,40
Pomoćni radnik na održavanju komunalne opreme i dječjih igrališta u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	I	1,40
<b>Grupa složenosti II (1,60-1,95)</b>		
Vratar	II	1,65
Vratar u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	II	1,65
Spremačica	II	1,60
Spremačica u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	II	1,60
Vozač skele	II	1,80
Vozač skele u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	II	1,80
Radnik na poslovima održavanja oporavilišta i Zoološkog vrta	II	1,75
Radnik na održavanju hortikulture	II	1,65
Radnik na održavanju hortikulture u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	II	1,65
Vozač mobilne cisterne	II	1,95
Pomoćni vrtlar	II	1,80

Pomoćni vrtlar u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	II	1,80
Čistač javnih površina 3. grupe	II	1,70
Čistač javnih površina 3. grupe u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	II	1,70
Timaritelj životinja	II	1,65
Timaritelj životinja u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	II	1,65
<b>Grupa složenosti III (1,75 - 2,10)</b>		
Voditelj vratara	III	1,95
Radnik na prikupljanju komunalnog otpada	III	2,00
Radnik na prikupljanju komunalnog otpada u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	2,00
Radnik na održavanju komunalne opreme i dječjih igrališta	III	2,05
Radnik na održavanju opreme za prikupljanje komunalnog otpada	III	2,00
Radnik na održavanju sustava za navodnjavanje i fontana	III	1,90
Radnik u specijalnom vozilu za premještanje nepropisno zaustavljenih i parkiranih vozila	III	2,00
Radnik u specijalnom vozilu za premještanje nepropisno zaustavljenih i parkiranih vozila u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	2,00
Radnik na održavanju objekata gospodarenja otpadom	III	1,80
Čistač javnih površina 1. grupe	III	2,00
Čistač javnih površina 1. grupe u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	2,00
Čistač javnih površina 2. grupe	III	1,90
Čistač javnih površina 2. grupe u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	1,90
Radnik na strojnom održavanju javnih zelenih površina	III	1,90
Viši timaritelj životinja	III	1,75
Viši timaritelj životinja u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	1,75
Vrtlar	III	1,90
Vrtlar u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	1,90
Skladištar	III	1,95
Skladištar u radnoj jedinici „Zoološki vrt“	III	1,95
Skladištar u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	1,95
Cestar 1. grupe	III	2,00
Cestar 2. grupe	III	1,85
Cestar 2. grupe u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	III	1,85
Nadcestar ophodar	III	2,10
Ophodar	III	2,00
<b>Grupa složenosti IV (1,90 – 2,20)</b>		
Bravar	IV	2,15
Stolar	IV	2,05
Tehničar na održavanju komunalne opreme i dječjih igrališta	IV	2,15
Tehničar na održavanju sustava za navodnjavanje i fontana	IV	2,15
Tehničar na poslovima održavanja u Zoološkom vrtu	IV	1,95
Električar voznog i strojnog parka	IV	2,15
Mehaničar voznog parka	IV	2,15
Mehaničar strojnog parka	IV	2,15
Glavni skladištar	IV	2,20
Električar održavanja javne rasvjete 1. grupe	IV	2,20

Električar održavanja javne rasvjete 2. grupe	IV	1,90
<b>Grupa složenosti V (1,85 – 2,30)</b>		
Rukovatelj specijalnim strojevima na kompostani	V	2,15
Rukovatelj specijalnim strojevima na reciklažnom dvorištu za građevni otpad	V	2,05
Rukovatelj specijalnim strojevima na odlagalištu otpada	V	2,15
Rukovatelj specijalnim strojevima 1. grupe u radnoj jedinici „Zelenilo“	V	2,05
Rukovatelj specijalnim strojevima 2. grupe u radnoj jedinici „Zelenilo“	V	1,95
Rukovatelj specijalnim strojevima 1. grupe u radnoj jedinici „Prometnice“	V	2,15
Rukovatelj specijalnim strojevima 2. grupe u radnoj jedinici „Prometnice“	V	2,10
Rukovatelj specijalnim strojevima u odjelu vertikalne i horizontalne signalizacije	V	2,20
Radnik na hidrauličnoj platformi - arborist	V	2,10
Radnik na hidrauličnoj platformi	V	2,00
Cestar majstor u odjelu održavanja prometnica	V	2,05
Cestar majstor u odjelu vertikalne i horizontalne signalizacije	V	2,15
Grupovođa u radnoj jedinici „Prometnice“	V	2,20
Grupovođa na održavanju hortikulture	V	2,00
Grupovođa u radnoj jedinici „Zoološki vrt“	V	2,00
Grupovođa u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom (RJ „Zoološki vrt“)	V	2,00
Akvarist	V	1,95
Akvarist u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	V	1,95
Specijalizirani timaritelj životinja	V	1,85
Specijalizirani timaritelj životinja u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	V	1,85
Vozač teretnog vozila nosivosti jednake ili veće od 7,5 tona u sektoru za gospodarenje otpadom	V	2,15
Vozač specijalnog teretnog vozila nosivosti jednake ili veće od 7,5 tona u sektoru za gospodarenje otpadom	V	2,10
Vozač teretnog vozila nosivosti jednake ili veće od 7,5 tona u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom (SGO)	V	2,15
Vozač specijalnog teretnog vozila nosivosti jednake ili veće od 7,5 tona u radnoj jedinici „Prometnice“	V	2,15
Vozač teretnog vozila nosivosti jednake ili veće od 7,5 tona u radnoj jedinici „Prometnice“	V	2,10
Vozač specijalnog vozila - arborist	V	2,30
Vozač teretnog vozila nosivosti jednake ili veće od 7,5 tona u radnoj jedinici „Zelenilo“	V	2,15
Vozač specijalnih vozila u radnoj jedinici „Čistoća“	V	2,10
Vozač specijalnih vozila u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	V	2,10
Vozač specijalnog vozila za premještanje nepropisno zaustavljenih i parkiranih vozila	V	2,15
Vozač specijalnog vozila za premještanje nepropisno zaustavljenih i parkiranih vozila u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	V	2,15
Vozač specijalnog vozila u radnoj jedinici „Održavanje javne rasvjete“	V	2,05
Vozač lakog vozila u odjelu održavanja prometnica	V	2,05
Vozač lakog vozila u odjelu vertikalne i horizontalne signalizacije	V	2,05
<b>Grupa složenosti VI (1,75 - 2,25)</b>		
Referent nabave	VI	2,10
Referent za financije i računovodstvo	VI	2,10
Referent obračuna plaće	VI	2,10

Referent administrativnih poslova	VI	2,00
Referent administrativnih poslova u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VI	2,00
Referent za knjigovodstvo	VI	2,00
Referent za knjigovodstvo u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VI	2,00
Referent obračuna i naplate	VI	2,00
Referent za odnose s korisnicima	VI	2,00
Administrator premještanja nepropisno zaustavljenih i parkiranih vozila	VI	2,00
Administrator blagajne i oporavišta	VI	1,85
Administrator održavanja javne rasvjete	VI	2,00
Kontrolor stambeno-poslovnog prostora	VI	2,00
Poslovni tajnik	VI	2,10
Veterinarski tehničar	VI	1,75
Poslovođa gospodarenja komunalnim otpadom	VI	2,20
Poslovođa na kompostani	VI	2,20
Poslovođa na reciklažnom dvorištu	VI	1,85
Poslovođa na reciklažnom dvorištu za građevni otpad	VI	2,10
Poslovođa na odlagalištu otpada	VI	2,20
Poslovođa održavanja javnih zelenih površina	VI	2,10
Poslovođa na održavanju prometnica	VI	2,25
Poslovođa odjela vertikalne i horizontalne signalizacije	VI	2,20
Poslovođa Zoološkog vrta	VI	2,15
Poslovođa Zoološkog vrta u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VI	2,15
<b>Grupa složenosti VII (2,10 - 2,95)</b>		
Voditelj odnosa s javnošću	VII	2,20
Voditelj zaštite na radu	VII	2,70
Voditelj EU projekata	VII	2,70
Voditelj financija i računovodstva	VII	2,70
Voditelj plana i analize	VII	2,60
Voditelj odjela strojnog i voznog parka	VII	2,70
Voditelj tehničkog odjela	VII	2,60
Voditelj odjela gospodarenja komunalnim otpadom	VII	2,70
Voditelj odjela održavanja javnih zelenih površina	VII	2,55
Voditelj odjela održavanja prometnica	VII	2,70
Voditelj odjela vertikalne i horizontalne signalizacije	VII	2,60
Voditelj radova na održavanju čistoće javnih površina	VII	2,55
Stručni suradnik za praćenje i njegu urbanih stabala	VII	2,95
Tehnolog	VII	2,25
Zoolog	VII	2,65
Zoolog u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VII	2,65
Nutricionist	VII	2,50
Veterinar	VII	2,70
Edukator	VII	2,50
Viši pravni referent	VII	2,50
Viši pravni referent u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VII	2,50
Viši referent za ljudske resurse	VII	2,40

Viši referent zaštite na radu	VII	2,40
Viši referent osiguranja	VII	2,40
Viši referent nabave	VII	2,50
Viši referent za financije i računovodstvo	VII	2,50
Viši referent za knjigovodstvo	VII	2,50
Viši referent obračuna plaće	VII	2,25
Viši referent informatičkog sustava	VII	2,40
Viši referent zaštite okoliša	VII	2,10
<b>Grupa složenosti VIII (3,00 - 3,20)</b>		
Rukovoditelj službe za opće i pravne poslove	VIII	3,20
Rukovoditelj sektora za tehničke poslove	VIII	3,20
Rukovoditelj sektora za gospodarenje otpadom	VIII	3,20
Rukovoditelj službe za financije i računovodstvo	VIII	3,20
Rukovoditelj službe za financije i računovodstvo u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VIII	3,20
Rukovoditelj službe za nabavu i EU projekte	VIII	3,10
Rukovoditelj informatičke službe	VIII	3,10
Rukovoditelj informatičke službe u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VIII	3,10
Rukovoditelj radne jedinice "Zelenilo"	VIII	3,10
Voditelj operativnih poslova sektora za tehničke poslove	VIII	3,00
Rukovoditelj radne jedinice "Prometnice"	VIII	3,20
Rukovoditelj radne jedinice "Čistoća"	VIII	3,10
Rukovoditelj radne jedinice „Čistoća“ u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VIII	3,10
Rukovoditelj radne jedinice "Premještanje nepropisno zaustavljenih i parkiranih vozila"	VIII	3,00
Rukovoditelj radne jedinice „Održavanje javne rasvjete“	VIII	3,00
Rukovoditelj radne jedinice "Zoološki vrt"	VIII	3,10
Stručni radnik u radnoj jedinici za zapošljavanje osoba s invaliditetom	VIII	3,00
Voditelj radova krajobraznog uređenja	VIII	3,00
Voditelj odjela za internu reviziju	VIII	3,00
Voditelj odjela sustava kvalitete i zaštite okoliša	VIII	3,00
Voditelj tehničke pripreme i obračuna	VIII	3,00

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da Poslodavac može donositi izmjene i dopune Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u svakom trenutku, u kojem slučaju će Sindikati pristupiti sklapanju dodatka ovom Kolektivnom ugovoru radi usklađivanja, bez pokretanja pregovora.

## 1.2. Dodaci na osnovnu plaću

### Članak 87.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5% i za ostale pripadajuće dodatke na plaću utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Osnovna plaća radnika povećava se za dodatnih 0,25% za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca.

### Članak 88.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, noću, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje osnovne plaće za ostvarene sate rada kako slijedi:

- za rad nedjeljom.....50%
- za prekovremeni rad.....50%
- za rad noću.....40%
- za rad subotom.....10%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca posao obavlja u različitim smjenama .....10%
- za poslove s otežanim uvjetima rada.....15%
- za dane blagdana, neradne dane te na dan Uskrsa do 8 sati rada .....50%

Ukoliko se rad radnika obavlja istodobno uz više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju.

Pod noćnim radom iz ovog članka smatra se rad između 22,00 sata i 06,00 sati sljedećeg dana.

Poslovima s otežanim uvjetima efektivnog rada, koji se sukladno Procjeni rizika radnih mjesta moraju obavljati uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme, zaštitne odjeće i obuće, smatraju se:

- efektivni ručni radovi na bankini,
- radovi postavljanja i skidanja prometne signalizacije na cesti,
- rad u strojevima bez klima uređaja iznad +31-°C,
- rad na temperaturi ispod -5°C i iznad +35°C
- rad na visini višoj od 5 metara uz uporabu radnih skela i pokretnih platformi,
- rad na sredstvima rada s jačom vibracijom duže od jednog sata poslovi u kojima prema izmjerenim vrijednostima dolazi do prekoračenja granične vrijednosti dnevne izloženosti i/ili upozoravajuće vrijednosti dnevne izloženosti za vibracije šaka-ruka i/ili vibracije cijelog tijela sukladno Pravilniku o zaštiti radnika od izloženosti vibracijama na radu
- rad s kemijskim sredstvima (asfaltiranje)
- rad za vrijeme nepogodnih vremenskih uvjeta (pljusak, mećava, poledica), u pogledu radnika na odvozu otpada
- rad na kosini iznad 3m visine
- rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature
- rad koji zahtijeva upravljanje motornim vozilom C+E kategorije

### 1.3. Uvećanje plaće-stimulativni dio

#### Članak 89.

Stimulacija rada radnika utvrđuje se na temelju sljedećih mjerila:

- ostvarenog opsega i kvalitete izvršenih poslova
- izvršenja poslova i radnih zadataka u propisanim rokovima odnosno rokovima određenima od strane neposrednog rukovoditelja
- odnosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično
- odnosa prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.

Za isplatu stimulacije izradit će se pravilnik kojim će se odrediti kriteriji za stimulaciju.

Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno do 20% radnikove osnovne mjesečne plaće.

Stimulacija se obračunava u odnosu na plaću za mjesec u kojemu je stimulacija ostvarena, bez obzira u kojem mjesecu se ista isplaćuje.

Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije podnosi odgovorna osoba organizacijske jedinice.

Odluka o stimulaciji objavljuje se na oglasnoj ploči organizacijske jedinice u kojoj radi radnik koji je dobio stimulaciju.

## 2. Naknada plaće

#### Članak 90.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

## Članak 91.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca ili plaće za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije, u sljedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- drugih utvrđenih slučajeva, kada navedenim propisima za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u nekom drugom iznosu.

## Članak 92.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80% od osnovice utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Naknada u visini 100% (sto posto) osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

## Članak 93.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

### **3. Rokovi i razdoblje isplate plaće**

## Članak 94.

Radnicima se plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće, naknade za neiskorišteni godišnji odmor ili otpremnine Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće, su u smislu ovog Kolektivnog ugovora, plaće i naknada plaće u bruto iznosu.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovoga članka radniku ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 5. ovoga članka su ovršne isprave.

### **4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika**

#### **4.1. Naknada troškova prijevoza**

## Članak 95.

Radniku koji se izjasni da želi godišnju opću karticu, Poslodavac će osigurati prijevoz na posao i s posla (dalje u tekstu: prijevoz) na način kako slijedi:

Radnik koji ima prebivalište ili boravište koje je udaljeno više od 1 km od njegova mjesta rada ( utvrđeno putem HAK interaktivne karte) i nalazi se na području na kojem prometuje trgovačko društvo GPP d.o.o., ima pravo na prijevoz u vidu godišnje opće kartice izdane od trgovačkog društva GPP d.o.o. za odgovarajuću zonu, odnosno mjesto stanovanja u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika.

Godišnju opću karticu radniku kupuje Poslodavac.

Radnik koji se izjasni da ne želi godišnju opću karticu, a ima prebivalište ili boravište koje je udaljeno više od 1 km od njegova mjesta rada ( utvrđeno putem HAK interaktivne karte) i nalazi se na području na kojem prometuje trgovačko društvo GPP d.o.o., ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene opće kartice utvrđene važećim cjenikom javnog prijevoznika GPP d.o.o. za odgovarajuću zonu, odnosno mjesto stanovanja, u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika.

Radnik koji ima prebivalište ili boravište na području na kojem ne prometuje trgovačko društvo GPP d.o.o., ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte utvrđene važećim cjenikom prijevoznika za mjesto stanovanja u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika, a najviše do iznosa od 150,00 EUR.

Pravo iz ovoga članka radnik ostvaruje pod uvjetom da je u mjesecu za koji se pravo priznaje radio najmanje 1 (jedan) dan.

Poslodavac radniku isplaćuje naknadu troškova prijevoza mjesečno, uz isplatu plaće za mjesec za koji ostvaruje predmetno pravo.

U slučaju da se naknadnom provjerom utvrdi da radnik ne stanuje na prijavljenoj adresi, a ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza, isto pravo će mu se uskratiti uz obvezu povrata uplaćenog iznosa.

#### **4.2. Dnevnice za službeni put**

##### Članak 96.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u tuzemstvu, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju dužem od 12 sati radniku pripada dnevnicu u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno poreznim propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate, za udaljenost najmanje 30 km.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos 1/2 dnevnice.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuju se do iznosa utvrđenih propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

#### **4.3. Naknada za korištenje privatnog automobila**

##### Članak 97.

Ako je radniku, zbog toga što nema službenog automobila, odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Poslodavac će nalog za namjene iz prethodnog stavka izdati pojedinačno za svaki posao i isti ovjeriti za obračun i plaćanje.

#### **4.4. Dnevnicu za rad na terenu**

##### Članak 98.

Dnevnicu za rad na terenu isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca i kada se radi o djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.

Poslodavac će radniku dnevnicu za rad na terenu isplatiti u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

#### Članak 99.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigurava radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, dnevnicu za rad na terenu iz prethodnog članka umanjiti će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

#### **4.5. Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu**

##### Članak 100.

Kada radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

#### **4.6. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti**

##### Članak 101.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### **4.7. Otpremnina zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu**

##### Članak 102.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne polovine prosječne mjesečne neto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca.

Ukoliko Poslodavac odluči provesti restrukturiranje društva, posebnim sporazumom između Poslodavca i sindikata potpisnika ovog Kolektivnog ugovora uredit će se kriteriji i visina stimulativne otpremnine.

Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju sporazumnog prekida radnog odnosa radi odlaska u mirovinu uz isplatu otpremnine s radnicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, a najviše do 5 (pet) godina.

Radnicima iz prethodnog stavka ovog članka isplatit će se otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku između prosječne neto plaće radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca koja su prethodila mjesecu utvrđenom za prestanak ugovora o radu i mjesečne mirovine radnika koju čine ukupna mjesečna mirovinska primanja radnika s osnove radnog staža provedenog u Republici Hrvatskoj i to za svaki mjesec ranijeg odlaska u mirovinu prije navršene 65. godine života radnika, ali najviše za 60 (šezdeset) mjeseci.

Maksimalni iznos otpremnine opisane u ovom članku ne može biti veći od 25.000,00 EUR neto.

Otpremnina iz stavka 4. ovog članka isplatit će se radnicima najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana prestanka radnog odnosa utvrđenog Sporazumom o prestanku ugovora o radu.

#### **4.8. Jubilarne nagrade**

##### Članak 103.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan neprekidni radni staž kod Poslodavca i to za navršениh:

- 10 godina 300,00 EUR
- 15 godina 360,00 EUR
- 20 godina 420,00 EUR
- 25 godina 480,00 EUR
- 30 godina 540,00 EUR
- 35 godina 600,00 EUR
- 40 godina 720,00 EUR

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

#### **4.9. Prigodna nagrada**

##### Članak 104.

Pravo na prigodnu nagradu (uskrsnica, regres za godišnji odmor, božićnica) ima radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate, a u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak.

Prigodne nagrade Poslodavac će isplaćivati kako slijedi:

- uskrsnica - najkasnije 5 dana prije Uskrsa, u iznosu od 200,00 EUR,
- regres za godišnji odmor - najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, u iznosu od 300,00 EUR,
- božićnica - najkasnije 5 dana prije Božića, u iznosu od 200,00 EUR.

Pravo na prigodne nagrade iz prethodnog stavka ovog članka ostvaruje radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 (šest) mjeseci u trenutku isplate pojedine prigodne nagrade iz prethodnog stavka ovog članka.

#### **4.10. Naknada za topli obrok**

##### Članak 105.

Radnik ima pravo na naknadu za topli obrok u iznosu od 1.200,00 EUR godišnje, a koja će se isplaćivati na način da se radniku isplaćuje 100,00 EUR mjesečno.

Pravo iz ovoga članka radnik ostvaruje pod uvjetom da je u mjesecu za koji se pravo priznaje radio najmanje 1 (jedan) dan.

#### **4.11. Nagrada za radne rezultate**

Radnik ima pravo na naknadu za radne rezultate u iznosu od 1.200,00 EUR godišnje, a koja će se isplaćivati na način da se radniku isplaćuje 100,00 EUR mjesečno.

Pravo na naknadu iz ovoga članka veže se uz efektivno ostvareni rad u mjesecu za koji se priznaje predmetno pravo. Ako je efektivno odrađeno vrijeme rada u tom mjesecu manje od 50% mjesečnog fonda radnih sati, pravo se ostvaruje razmjerno broju efektivno odrađenih sati.

#### **4.12. Dar u naravi**

##### Članak 106.

Radnik ima pravo na dar u naravi u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Pravilnikom o porezu na dohodak, a koji će se isplatiti na način da se 50% istog radniku isplati istovremeno s isplatom uskrsnice, a ostatak od 50% istovremeno uz isplatu božićnice.

#### **4.13. Dar djetetu do 15 godina starosti**

##### Članak 107.

U povodu dana Sv. Nikole Poslodavac će radniku isplatiti sredstva za dar za svako dijete do 15 godina starosti, u iznosu od 140,00 EUR godišnje.

Ukoliko su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, dar djetetu isplatit će se roditelju navedenom u sporazumno potpisanoj izjavi oba roditelja.

Pravo na isplatu dara djetetu ostvaruje i radnik koji je djetetov skrbnik.

#### **4.14. Solidarna pomoć**

##### Članak 108.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučajevima smrti radnika ili smrti člana njegove uže (supružnici, roditelji, djeca, braća i sestre) obitelji u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Radnik ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju nastanka teže invalidnosti radnika u iznosu od 600,00 EUR godišnje te pravo na solidarnu pomoć u slučaju privremene nesposobnosti za rad koja traje dulje od 90 dana u iznosu od 330,00 EUR godišnje.

Radnik ima pravo na novčanu naknadu za rođenje djeteta u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

#### **4.15. Sistematski pregled radnika**

##### Članak 109.

Poslodavac je dužan radnicima svake druge godine omogućiti sistematski pregled u vrijednosti od 200,00 EUR.

Poslodavac je obavezan radnicima zaposlenima u radnoj jedinici „Zoološki vrt“ omogućiti, na svoj trošak, provođenje standardnih, proširenih (imunokromatografskih) i PCR antiparazitoloških pretraga jednom godišnje.

Uz pretrage navedene u prethodnom stavku ovog članka, Poslodavac je dužan radnicima zaposlenima u radnoj jedinici „Zoološki vrt“ omogućiti cijepljenje protiv krpeljnog meningoencefalitisa (KME) u 3 (tri) doze, te osigurati docjepljivanje svake 4 (četiri) godine, s obzirom na kontinuirani boravak radnika u okruženju koje pogoduje prijenosu navedene bolesti.

##### Članak 110.

Poslodavac će u svrhu ispunjenja obveze iz članka 109. Kolektivnog ugovora, ugovoriti policu zdravstvenog osiguranja koja će pokrivati provođenje sistematskih pregleda te navedenih pretraga i cijepljenja radnika.

#### **4.16. Naknade učenicima i studentima na praktičnoj obuci**

##### Članak 111.

Učenicima i studentima na praktičnoj obuci koji su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti, može se isplatiti naknada za rad, i to:

- za prvu i drugu godinu srednje škole 10% prosječne neto plaće takvog posla kod Poslodavca,
- za treću i četvrtu godinu srednje škole 20% prosječne neto plaće takvog posla kod Poslodavca
- za višu školu ili fakultet 30% prosječne neto plaće takvoga posla kod Poslodavca

Učenici i studenti imaju pravo na naknadu troškova prijevoza kao i ostali radnici zaposleni kod Poslodavca.

### **VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

##### Članak 112.

Radnik koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebno odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O izumu kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom. Na ustupanje prava na izum iz ovog stavka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Posebним ugovorom utvrdit će se nagrada radniku za primjereno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

## **IX PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Načini prestanka ugovora o radu**

Članak 113.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. prestankom Poslodavca
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. sporazumom radnika i Poslodavca
7. otkazom
8. odlukom nadležnog suda.

### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

Članak 114.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.

### **3. Otkaz ugovora o radu**

Članak 115.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Ukoliko Poslodavac otkazuje Ugovor o radu, dužan je prethodno se savjetovati s Radničkim vijećem.

#### **3.1. Redoviti otkaz Poslodavca**

Članak 116.

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

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

#### Članak 117.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima u skladu s odredbama Zakona o radu.

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

#### Članak 118.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, a ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, suglasnost daje sindikalni povjerenik.

#### Članak 119.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili rada radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

#### Članak 120.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti Radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s Radničkim vijećem, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

### **3.2. Redoviti otkaz radnika**

#### Članak 121.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### Članak 122.

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

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa odnosno osobito važnim činjenicama smatraju se primjerice:

1. odbijanje izvršenja obveze iz ugovora o radu ili naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
2. neopravdano neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
3. neizvršenje naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
4. nesavjesno i nemarno obavljanje posla kojim je prouzročena šteta Poslodavcu ili trećim osobama,
5. nesavjesno ili nemarno obavljanje posla uslijed čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge

- osobe,
6. učestalo nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
  7. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima, te nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
  8. neopravdano izostajanje s rada 3 dana uzastopno,
  9. neopravdano izostajanje s rada 5 radnih dana tijekom kalendarske godine,
  10. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
  11. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
  12. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
  13. izazivanje nereda, tučnjave, te grubi i necivilizirani odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.
  14. sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
  15. protupravno pribavljanje imovinske koristi, povlastice ili druge pogodnosti u vezi s radom,
  16. zloupotreba položaja (radnog mjesta) ili danog ovlaštenja,
  17. krivotvorenje službene dokumentacije,
  18. neovlašteno izdavanje radnog naloga i/ili drugih dokumenata,
  19. odavanje poslovne tajne ili drugog podatka vezanog za poslovanje Društva bez odobrenja Poslodavca,
  20. kršenje propisa zaštite na radu i zaštite od požara ili obveze utvrđene odredbama Pravilnika o zaštiti na radu,
  21. odbijanje suradnje s drugim radnicima i/ili iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima,
  22. često ometanje drugih radnika Poslodavca u radu,
  23. neprimjereno ponašanje i postupanje koje šteti ugledu Poslodavca, posebno kod drugih radnika, kooperanata, investitora, korisnika i svih drugih osoba i stranaka Poslodavca,
  24. ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, povredu dostojanstva, uznemiravanje po bilo kojoj osnovi, verbalno neverbalno ili fizičko, spolno uznemiravanje i svako drugo neželjeno ponašanje koje ima za cilj stavljanje ili mogućnost stavljanja radnika u nepovoljniji položaj,
  25. iznošenje netočnih ili lažnih informacija o poslovanju Poslodavca,
  26. neprijavlivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja izvršavanja kaznenog djela kojega od radnika,
  27. neprijavlivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja u kršenju kojega od pozitivnih zakonskih propisa i/ili akata Poslodavca,
  28. nepoduzimanje radnje koje je radnik dužan poduzeti kao rukovoditelj ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja
  29. sve druge teže povrede radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika ili na bilo koji drugi način uzrokuje poremećaj u procesu rada ili narušava ugled Poslodavca.

#### Članak 123.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

#### Članak 124.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

### **3.4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### Članak 125.

Odredbe koje se odnose na otkaz ugovora o radu primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 (osam) dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjavaње o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

### **3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka**

#### Članak 126.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

### **4. Otkazni rok**

#### Članak 127.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je proveo kod Poslodavca u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Najmanje trajanje otkaznog roka propisanog ovim člankom za radnika - osobu s invaliditetom dodatno se uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivio radnik.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

#### Članak 128.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### Članak 129.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

### **X OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### Članak 130.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

#### Članak 131.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Upozorenje koje je radniku uputio Poslodavac zbog povrede obveza iz radnog odnosa briše se iz evidencije Poslodavca po proteku 4 (četiri) godine od dana uručjenja upozorenja te se ni na jedan način nakon proteka navedenog roka ne može iskoristiti protiv radnika koji je takvo upozorenje primio, ako u tom roku nije počinio novu povredu obveza iz radnog odnosa.

### **XI DOSTAVA ODLUKA O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA**

#### Članak 132.

Sve odluke, potvrde, isprave, akti i druga pismena u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, dostavljaju se radniku u pravilu neposrednom predajom na mjestu rada, uz naznaku datuma primitka i potpis kojim radnik potvrđuje njihov primitak.

Ako radnik odbije primiti odluku, potvrdu, ispravu, akt ili drugo pismeno iz stavka 1. ovoga članka, radnik koji obavlja dostavu o tomu će sastaviti službenu zabilješku uz naznaku datuma odbijanja primitka, a odluka, potvrda, isprava, akt ili drugo pismeno će se istoga dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i smatrat će se da je toga dana uručen radniku.

Ako radnik ne radi, odluka, potvrda, isprava, akt ili drugo pismeno se radniku dostavlja preporučeno poštanskom pošiljkom na adresu prebivališta ili boravišta koju je isti prijavio Poslodavcu.

Radnik koji Poslodavcu ne prijavi točnu adresu prebivališta ili boravišta, snosi sve štetne posljedice takvog propusta.

Ako dostavu na nije moguće provesti na način iz stavka 3. ovoga članka, odluka, potvrda, isprava, akt ili

drugo pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca te će se istekom roka od 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči, dostava smatrati izvršenom.

#### Članak 133.

Iznimno od stavka 1. članka 132. Kolektivnog ugovora, Poslodavac može radniku dostavljati odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenom i neplaćenom dopustu, isplati stimulacije, potvrde i odluke o prekovremenom radu, obračun plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor te sve druge potvrde, isprave, akte ili druga pismena iz radnog odnosa ili s njim u vezi, putem elektroničke pošte na službenu ili osobnu e-mail adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu, uz prethodnu pisanu privolu radnika.

Dostava iz stavka 1. ovoga članka smatra se uredno izvršenom danom slanja elektroničke pošte na prijavljenu e-mail adresu, uz dokaz o slanju i primitku koji Poslodavac zadržava u svojoj evidenciji.

Radnik je dužan bez odgode obavijestiti Poslodavca o svakoj promjeni adrese elektroničke pošte te propuštanje te obveze ne utječe na urednost i pravovaljanost dostave.

Elektronička dostava iz ovoga članka ima isti pravni učinak kao i dostava izvršena sukladno članku 132. stavku 1. Kolektivnog ugovora.

## **XII NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

#### Članak 134.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.

Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.

Radnik se radi utvrđivanja objektivnih okolnosti nastanka šteta može obratiti Radničkom vijeću kako bi se utvrdilo nepostojanje krajnje nepažnje ili namjere iz stavka 3. ovoga članka.

#### Članak 135.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

#### Članak 136.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.

Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.

Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu koje se sastoji od: predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihovih zamjenika.

Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće.

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuju Poslodavac i Radničko vijeće.

#### Članak 137.

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

#### Članak 138.

Radnika se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

## **2. Odgovornost Poslodavca**

#### Članak 139.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## **3. Zastara potraživanja za naknadu štete**

#### Članak 140.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine računajući od dana saznanja za štetu i štetnika.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

## **XIII OBRAZOVANJE I IZVJEŠĆIVANJE RADNIKA**

#### Članak 141.

Svi radnici kod Poslodavca imaju pravo i obvezu obrazovati se na radu i uz rad. Poslodavac utvrđuje potrebu za obrazovanjem, opseg radnog vremena te termine i vrstu obrazovanja.

Radniku koji se obrazuje za potrebe procesa rada kod Poslodavca, Poslodavac će snositi troškove obrazovanja.

Poslodavac može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja uz rad.

#### Članak 142.

Svaki radnik ima pravo istinito i pravovremeno biti obaviješten o:

- značajnim poslovnim odlukama koje utječu na njegov ekonomski i socijalni položaj,

- prijedlozima i odlukama kojima se u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora uređuju radni odnosi i plaća,
- drugim pitanjima od značaja za radnike.

#### Članak 143.

Poslodavac je dužan o svim aktima iz prethodnog članka ovog Kolektivnog ugovora obavijestiti i tražiti mišljenje Radničkog vijeća.

### **XIV UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

#### Članak 144.

Radnici imaju pravo osnivati udruge i slobodno se u njih učlanjivati.

#### Članak 145.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat, baviti se sindikalnim radom kod Poslodavca u skladu s međunarodnim konvencijama, Zakonom o radu, nacionalnim ugovorom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika kod Poslodavca ne smije biti spriječena niti ometana ako djeluje u skladu s ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, Zakonom o radu, nacionalnim ugovorom i ovim Kolektivnim ugovorom.

#### Članak 146.

Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

U svrhu osiguranja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, radnici mogu između sebe birati povjerenika radnika za zaštitu na radu, sukladno Zakonu o radu i Zakonu o zaštiti na radu.

#### Članak 147.

Povredom prava na organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u određeni sindikat ili da se iz njega iščlane.

#### Članak 148.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti pristup radnim mjestima i podacima potrebnim za obnašanje njegove dužnosti te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika članova sindikata, vodeći računa o zaštiti osobnih podataka radnika sukladno posebnom propisu.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu i isplati plaća, dodacima plaći, naknadama plaće, uplati zakonskih obveza temeljem plaće i uplati premija osiguranja radnika članova sindikata osim poslovne tajne, vodeći računa o zaštiti osobnih podataka radnika sukladno posebnom propisu.

#### Članak 149.

Poslodavac je obavezan bez naknade troškova osigurati sljedeće uvjete za rad Sindikata i sindikalnih povjerenika:

1. prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka
2. stručno-tehničke i administrativne usluge
3. obračun i naplatu sindikalnih kredita, kase uzajamne pomoći i sl. putem isplatne liste te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom
4. pravo na korištenje sredstava komuniciranja, tehničkih sredstava, sredstava prijevoza i dr.

5. omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja Sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima

Poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

#### Članak 150.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog predstavnika, odnosno povjerenika kada on to zatraži i dati mu sve informacije u vezi s poslovanjem koje su od utjecaja na položaj radnika članova sindikata, u roku od 8 dana od dana podnošenja zahtjeva, vodeći računa o zaštiti osobnih podataka radnika sukladno posebnom propisu.

#### Članak 151.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod Poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na 3 sata aktivnosti godišnje s naknadom plaće tijekom kalendarske godine, a najviše do ukupno 100 sati godišnje.

Pored broja sati sindikalnih aktivnosti u smislu stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i drugih sličnih sindikalnih aktivnosti.

#### Članak 152.

Sindikalnom povjereniku, kada ne radi poslove radnog mjesta zbog sindikalne aktivnosti pripada plaća kao da je radio.

#### Članak 153.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalne aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

#### Članak 154.

Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika, te ga staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njenom isteku.

Sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja u punom radnom vremenu Poslodavac je dužan po isteku obnašanja sindikalne dužnosti vratiti na radno mjesto na kojem je radio prije, odnosno rasporediti ga na drugo odgovarajuće radno mjesto istog ranga.

Radniku izabranom na sindikalnu dužnost čije obnašanje zahtijeva da privremeno prestane raditi, za vrijeme trajanja sindikalne dužnosti miruju sva prava i obveze kod Poslodavca. Po isteku sindikalne dužnosti Poslodavac je dužan sindikalnog povjerenika primiti na rad i rasporediti ga na isto ili drugo odgovarajuće radno mjesto njegovog ranga.

#### Članak 155.

Sindikalni povjerenik izabran od strane članova sindikata dužan je štiti prava radnika članova sindikata.

#### Članak 156.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika članova sindikata, članovi rukovodnih i izvršnih tijela sindikata odnosno povjereništva imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju najmanje 30 plaćenih radnih sati tijekom kalendarske godine.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative i zahtjeve sindikata u svezi poboljšanja radnog i socijalnog položaja radnika članova sindikata i o njima se očitovati u roku od 8 dana od dana podnošenja, u istoj formi u kojoj su podneseni.

#### Članak 157.

Detaljni odnosi sa Sindikatom mogu se urediti posebnim ugovorom o pravima i obvezama Poslodavca i Sindikata.

### **XV SUODLUČIVANJE RADNIKA**

#### Članak 158.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o svim pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu ili ovim Kolektivnim ugovorom.

### **XVI UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA**

#### Članak 159.

Broj članova Radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Poslodavcu sukladno odredbama Zakona o radu.

Kada kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, u funkciji Radničkog vijeća nastupa sindikalni povjerenik, a u skladu s odredbama Zakona o radu.

Poslodavac će osigurati adekvatan prostor za rad Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno-stručne poslove za potrebe Radničkog vijeća obavljat će administrativno osoblje Poslodavca na trošak Poslodavca.

Poslodavac će omogućiti članovima Radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije prema odredbama Zakona o radu.

Poslodavac će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem Radničkog vijeća.

#### Članak 160.

Za rad u Radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za 6 (šest) sati tjedno temeljem odredaba Zakona o radu.

Članovi Radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika ili povjerenika Sindikata u funkciji Radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

Radnici mogu rješavanje svojih prava vezanih uz Radničko vijeće zatražiti od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća u svoje radno vrijeme, uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

### **XVII ŠTRAJK I SOCIJALNI MIR**

#### Članak 161.

Radnici imaju pravo na štrajk u skladu sa Zakonom o radu ako je to jedina mogućnost da izbore i ostvare svoja prava i interese u vezi s radom i iz rada.

Organiziranje, odnosno sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama Zakona o radu, ovog Kolektivnog ugovora te pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te ne može biti osnova za otkaz ugovora o radu, osim ako radnik za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 162.

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.

Ako poslodavac nije predložio utvrđivanje poslova iz stavka 1. ovoga članka do dana okončanja postupka mirenja, postupak utvrđivanja tih poslova ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

#### Članak 163.

Organizator štrajka dužan je štrajk provoditi u skladu sa Zakonom o radu od najave do okončanja.

#### Članak 164.

Ako se štrajk provodi zbog neispunjenja obveza iz ovog Kolektivnog ugovora od strane Poslodavca, troškovi štrajka idu na teret Poslodavca.

### **XVIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 165.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog Poslodavca prenese društvo ili dio društva, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, na novog Poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u društvu ili dijelu društva koje je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja, kao i prava iz ovog Kolektivnog ugovora sve do isteka vremena njegova važenja.

Radnici koji su preneseni na novog Poslodavca zadržavaju sva prava iz ovoga Kolektivnog ugovora u istom opsegu još jednu (1) godinu od dana prijenosa, osim ako se u tom roku s novim Poslodavcem ne sklopi novi kolektivni ugovor ili drugi odgovarajući sporazum kojim se uređuju prava radnika.

Prilikom pregovora oko sklapanja ugovora o statusnoj promjeni s novim poslodavcem, jedna od stranki u pregovorima obvezno su Sindikati, potpisnici ovog Kolektivnog ugovora.

#### Članak 166.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od 4 (četiri) godine.

Nakon isteka roka na koji je ovaj Kolektivni ugovor sklopljen, sve odredbe ovog Kolektivnog ugovora i dalje se primjenjuju, do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali najduže 3 (tri) mjeseca.

Ovaj Kolektivni ugovor mogu otkazati obje ugovorne strane u roku od 3 mjeseca od dana dostave pisanog zahtjeva za njegovo otkazivanje drugoj ugovornoj strani.

Razlozi za otkazivanje su poglavito sljedeći:

- nemogućnost ispunjenja obveza iz ovog Kolektivnog ugovora zbog gospodarskih razloga,
- neispunjavanje obveza koje proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora.

#### Članak 167.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.

Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredbama zakona i drugih propisa ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Kolektivnom ugovoru.

#### Članak 168.

Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata kao pregovarači za sklapanje Kolektivnog ugovora.

#### Članak 169.

Strane ovog Kolektivnog ugovora na koje se on primjenjuje dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe, a zbog povrede ugovornih obveza iz ovog Kolektivnog ugovora oštećena strana ili osoba na koju se on primjenjuje, može tražiti naknadu pretrpljene štete.

Svaka ugovorna strana u tijeku važenja ovog Kolektivnog ugovora može u pisanom obliku predložiti njegove izmjene i dopune, a strana kojoj je podnesen prijedlog dužna je u pisanom obliku očitovati se u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga i pristupiti pregovorima o predloženim izmjenama i dopunama u roku od 30 dana od primitka prijedloga.

#### Članak 170.

Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koju je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njezinu opravdanost te se na prijedlog pisano očitovati.

Postupak pregovaranja o korekciji najniže osnovne plaće mora biti okončan u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja prijedloga.

Pregovore o obnovi ovog Kolektivnog ugovora strane će započeti najmanje 60 (šezdeset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

#### Članak 171.

Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu, a stupa na snagu 01. travnja 2026.

#### Članak 172.

Za tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac i Sindikati će imenovati zajedničko povjerenstvo koje čine 2 predstavnika Poslodavca i 2 predstavnika Sindikata, najkasnije u roku od 30 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora.

#### Članak 173.

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u 6 (šest) istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (dva) primjerka za svoje potrebe, a 1 (jedan) primjerak se dostavlja na evidenciju ministarstvu nadležnom za poslove rada, putem elektroničkog sustava e-dostave kolektivnih ugovora.

U Osijeku 23. ožujka 2026.

ZA POSLODAVCA:

**Za UNIKOM d.o.o.**

---

**Igor Pandžić, direktor**

ZA SINDIKATE:

**Za SINDIKAT KOMUNALNIH, PROMETNIH I  
SRODNIH DJELATNOSTI HRVATSKE,  
Sindikalna podružnica Unikom d.o.o**

---

**Ivica Žulj, glavni sindikalni povjerenik**

**Za NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT**

---

**Anđelko Kasunić, predsjednik**

**Za NEZAVISNI CESTARSKI SINDIKAT  
Podružnica UNIKOM Osijek**

---

**Slaven Miljatović, predsjednik podružnice**