Sindikat komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske, Zlatarska ulica br. 14, 10000 Zagreb, OIB: 27091826868, Sindikalna podružnica PODGORSKI KOMUNALAC d.o.o., u daljnjem tekstu: Sindikat, koju zastupa sindikalni povjerenik Toni Dean
i
PODGORSKI KOMUNALAC d.o.o., Podgora, Ulica Andrije Kačića Miošića 2, OIB: 41555314063, u daljnjem tekstu: Poslodavac, kojeg zastupa član uprave - direktor Emil Tomaš,
dana 01.10.2026. godine, u Podgori sklapaju

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze ugovornih strana, 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.
Ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje na radnike zaposlene kod Poslodavca neovisno o tome da li su članovi sindikata ili nisu.
Pod pojmom „radnik" u smislu ovog Kolektivnog ugovora podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji rade kod poslodavca, time da se svi izrazi određeni u muškom rodu primjenjuju neovisno o spolu ili određenju radnika.
Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

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

Članak 3.

Radnik je obvezan savjesno obavljati poslove i radne zadatke radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, a Poslodavac je obvezan za obavljeni rad isplatiti radniku plaću u novcu i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.
Radnik je naročito obvezan:
- poslove i radne zadatke preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno, proaktivno i stručno prema uputama ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla,
- poslove obavljati u skladu s pravilima struke, u skladu s propisima i pažnjom dobrog gospodara,
- pridržavati se propisa, ovog Pravilnika, etičkog kodeksa i uputa ovlaštenih osoba Poslodavca,
- racionalno i odgovorno koristiti sredstva rada,
- usavršavati svoje vještine i znanja,
- štititi interese radnika štiteći poslovne interese Poslodavca

Članak 4.

Poslodavac jamči i osigurava svakom radniku rad na siguran način te zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije kao i zaštitu dostojanstva radnika od svakog postupanja koje je neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

a. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a 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 plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o 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, ako ono postoj
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto uglavaka iz točaka 6. do 9., 11. i 12. prethodnog stavka, može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odgovarajućih odredaba zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili drugih akata Društva pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Upućivanje iz stavka 2. ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje stranke ugovore.

Članak 7.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 8.

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

Članak 9.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane člankom 6. ovog Kolektivnog ugovora.

b. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske dijelove, strukturu i broj izvršitelja za obavljanje pojedinih poslova.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava opće uvjete propisane zakonom i posebne uvjete propisane sistematizacijom, ovisno o zahtjevu pojedinog radnog mjesta.

Kao posebni uvjeti mogu se odrediti stručna sprema, posebna znanja i vještine, položen određeni ispit ili posjedovanje ovlaštenja za rad, radno iskustvo, posebna zdravstvena sposobnost, specijalistički zdravstveni pregledi prije zasnivanja radnog odnosa, uvjerenje o nekažnjavanju, a sukladno internim aktima Poslodavca.

Članak 11.

Ugovor o radu može sklopiti svaka punoljetna osoba, kao i osoba mlađa od osamnaest godina, koja ne pohađa obvezno osnovnoškolsko obrazovanje, ukoliko je navršila petnaest godina života.

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

Članak 12.

Ako su zakonom, drugim propisom, ovim Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.
Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može radnika uputiti na liječnički pregled.
Poslodavac može kandidata za zaposlenje uputiti na test ovisnosti o drogama i/ili alkoholu.
Pozitivan nalaz razlog je da se ne sklopi ugovor o radu, odnosno da se ne zasnuje radni odnos.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu 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.
Neobavještavanje Poslodavca o okolnostima iz stavka 1. ovog članka predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa i opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu, a ukoliko takvim postupanjem nastane šteta Radniku i/ili Poslodavcu, odgovornost za istu će se razmatrati sukladno posebnim propisima.

c. Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da može trajati najduže šest mjeseci.
Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljinih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.
Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Članak 15.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Rad radnika na probnom radu prati i nadzire njegov neposredni nadređeni, a prema potrebi direktor društva može odrediti i druge radnike da prate rad radnika na probnom radu.
Ocjena zadovoljenja na probnom radu donosi se najkasnije do isteka probnog rada, na osnovu slijedećih kriterija:

- kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka,
- odnosu prema radnim obvezama i radnoj disciplini,
- odnosu prema sredstvima rada, radnoj adaptaciji,
- odnosu prema kolegama bez obzira na hijerarhijski stupanj, odnos prema neposredno nadređenom.

Probni rad neće se ugovoriti radniku koji je za isto radno mjesto imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme te će se u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme smatrati da je odradio probni rad.
Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.
Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

d. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 16.

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.

e. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri (3) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti duže od tri (3) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.
Prekid kraći od tri (3) mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovoga članka.
Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen.

Članak 18.

Poslodavac je ovlašten, ukoliko procijeni potrebnim ili oportunim, zbog povećanog sezonskog opterećenja, zaposliti radnike za obavljanje stalnih sezonskih poslova, u skladu s posebnim propisima, po mogućnosti uz korištenje mjera za poticanje zapošljavanja.

III. PRIPRAVNICI I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 19.

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.
S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja, i to ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu nadoknaditi plaću, odnosno dio plaće radnika ili troškove za njegovo osposobljavanje.

Članak 20.

Ako zakonom nije drukčije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje dvanaest mjeseci.

Članak 21.

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 22.

Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovano od strane Direktora 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 23.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 85% osnovne plaće radnog mjesta čije poslove obavlja za vrijeme pripravničkog staža.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 24.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Članak 25.

Poslodavac donosi odluku o trajanju i rasporedu radnog vremena.
Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom, skraćenom i preraspodijeljenom radnom vremenu.
Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada u komunalnoj djelatnosti, osobito zbog značajnog sezonskog porasta opsega poslovanja u pojedinim odjelima, o tjednom i dnevnom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac.
Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.
O rasporedu ili promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada, ili u drugim hitnim slučajevima.

a. Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, raspoređeno kroz 5 ili 6 radnih dana.
O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

b. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

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

Članak 28.

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.
Plaća radnika utvrđuje se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a na materijalna prava utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom radnik u nepunom radnom vremenu ima ista prava kao i radnik u punom radnom vremenu.

Članak 29.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

c. Prekovremeni rad

Članak 30.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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.
Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, zamjene odsutnog radnika i u drugim sličnim slučajevima kada je poslodavac onemogućen da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je obvezan raditi prekovremeno po usmenom

5

zahtjevu Poslodavca koji mora biti pismeno potvrđen u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 31.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do osam godine starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu, a sklopio je ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno odnosno sto osamdeset sati godišnje te radnik koji je zaposlen kod više poslodavaca čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, a sklopio je ugovor o radu s drugim poslodavcem u trajanju od osam sati tjedno odnosno do sto osamdeset sati godišnje.
Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Članak 32.

Radnik je dužan planirati svoje radno vrijeme na način da sve poslove i zadatke izvrši u okviru propisanog punog radnog vremena.
Radnik ne može ostvarivati prava i dodatke na osnovu prekovremenog rada, ukoliko svojom krivnjom radi duže od planiranog radnog vremena.
Rad izvan fonda punog radnog vremena koji nije naložen ili odobren od strane odgovorne osobe poslodavca ne smatra se prekovremenim radom, niti ga je poslodavac dužan uzeti u obzir pri obračunu plaće.

d. Dvokratni rad i rad u smjenama

Članak 33.

Radna mjesta za koja se može odrediti dvokratno radno vrijeme, određuju se pravilnikom, ugovorom o radu ili odlukom poslodavca o rasporedu radnog vremena.
Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnog vremena kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela imaju stanku dužu od 90 minuta, ne računajući redovitu dnevnu stanku.
Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjena rada radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

e. Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Ako narav posla zbog povećanja obima posla u određenom razdoblju to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, 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 ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 35.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno.
Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 36.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.
Poslodavac je obvezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje sedam dana prije početka takvog rada.

6

Članak 37.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao dulje od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina starosti, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

f. Noćni rad

Članak 38.

Noćni radom se smatra vrijeme provedeno u radu u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog radnog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi u vremenu noćnog rada najmanje 1/3 svog radnog vremena.

Noćnom radniku poslodavac je dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada kao noćnog radnika, poslodavac je dužan, o svom trošku, omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.

g. Korištenje radnog vremena

Članak 39.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se na način koji određuje poslodavac upisivanjem u evidenciju prisutnosti na radu sukladno internom aktu poslodavca.

h. Odmori i dopusti

1. Stanka

Članak 40.

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.

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

Članak 41.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom.

Članak 42.

Žena koja nakon porodnog dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom nastavi dojiti dijete, do njegove treće godine života, ima u tu svrhu, tijekom rada u punom radnom vremenu, pravo koristiti stanku za dojenje djeteta sukladno posebnim propisima.

2. Dnevni odmor

Članak 43.

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

3. Tjedni odmor

Članak 44.

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

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

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 45.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini, te se određuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 46.

Zbog sezonske prirode posla radnici zaposleni u sektoru operative u pravilu ne mogu koristiti godišnji odmor u periodu od 15. svibnja do 15. listopada tekuće godine, osim ako Poslodavac, vodeći računa o potrebama procesa rada, ne odobri drukčije.

Članak 47.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana s obzirom da se pod tjednom podrazumijeva 5 (pet) radnih dana.
Za organizacijske jedinice za koje je odlukom poslodavca utvrđen radni tjedan od 6 radnih dana trajanje plaćenog godišnjeg odmora iznosi 24 dana.
Godišnji odmor iz stavka 1. i 2. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. dužina staža
- od 05 – 10 godina - 1 dan
- od 11 – 20 godina - 2 dana
- od 21 – 25 godina - 3 dana
- od 26 – 30 godina - 4 dana

Radnik koji ima 31 i više godina staža ima pravo na 30 dana godišnjeg odmora bez obzira na zbroj ostalih uvjeta.

2. stručna sprema
- VSS - 4 dana
- VŠS i rukovoditelji službi - 3 dana
- SSS, VKV, KV - 2 dana
- NS i NK - 1 dan

3. posebni uvjeti
- za roditelje, usvojitelje, staratelje,
- za svako dijete do 14. god. starosti - 2 dana
- za svako dijete sa smetnjama u razvoju - 2 dana

4. invalidu rada i invalidu iz Domovinskog rata sa preko 50% utvrđenog invaliditeta godišnji odmor povećava se za 3 radna dana.
Ukupno trajanje godišnjeg odmora računa se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodanih dana utvrđenih u stavku 3. ovog članka, pri čemu ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 radnih dana, bez obzira na zbroj uvjeta.
Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

Članak 48.

Pripravnik ima pravo na 20 (dvadeset) radnih dana godišnjeg odmora.
Pripravnik stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci pripravničkog staža.

Članak 49.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg donosi

8

Poslodavac.
Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:
1. ime i prezime radnika,
2. ukupan broj dana godišnjeg odmora,
3. raspored korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
Na osnovi plana godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, direktor donosi za svakog radnika odluku kojom se utvrđuje ukupno trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora.
Odluka iz stavka 5. ovoga članka donosi se najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u više dijelova.
Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

Članak 51.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 50., radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 15. svibnja iduće godine, a sukladno članku 46.
Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu neiskorišteni dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 52.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 53.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor na način propisan člankom 52. ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 47. za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
Pri izračunavanju trajanja razmjernog godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 54.

Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.
Kad rad prestaje zbog smrti radnika, njegovi nasljednici imaju pravo od Poslodavca potraživati naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.
Naknada iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje se, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

9

Članak 55.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti nadležnog rukovoditelja ustrojstvene jedinice odnosno rukovoditelj ustrojstvene jedinice dužan je obavijestiti Poslodavca najmanje 7 (sedam), a iznimno 3 (tri) dana prije njegova korištenja, te je dužan ispuniti posebni obrazac koji se nalazi u upravi Društva.
O pravu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac donosi odluku.

Članak 56.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova.
Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora radnika iz stavka 1. ovoga članka donosi Direktor.
Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza kojeg je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u trajanju od najviše 10 (deset) dana ukupno za osobne potrebe i to za sljedeće:

a)	sklapanje braka ili životnog partnerstva	3 dana
b)	rođenje ili posvajanje djeteta	3 dana
c)	smrt djeteta ili posvojenika, roditelja, posvojitelja, supružnika ili životnog partnera	5 dana
d)	smrt brata ili sestre te djeda ili bake i unuka, smrt roditelja supružnika/životnog partnera	2 dana
e)	selidbe	2 dana
f)	elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 dana
g)	za svako dobrovoljno darivanje krvi	1 dan
h)	polaganje državnog stručnog ispita prvi put	7 dana
i)	sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 dana

U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 1 (jedan) slobodan dan mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem rukovoditelju ustrojstvene jedinice, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.
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.
Pravo na plaćeni dopust za selidbu, radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi boravišta odnosno prebivališta.

Članak 59.

Radnici - dobrovoljni davatelji krvi i darovatelji krvne plazme, za svako davanje krvi, odnosno krvne plazme ostvaruju pravo na 1 (jedan) slobodan radni dan.
Radnici darivatelji koštane srži imaju pravo na 2 (dva) slobodna radna dana, a za darivanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na 1 (jedan) slobodan radni dan.
Slobodni dani iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ostvaruju se na dan davanja ili prvi idući radni dan, osim

ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.
Radnik je dužan, o datumu darivanja krvi, krvne plazme, koštane srži i perifernih matičnih stanica unaprijed obavijestiti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije nastupa tog događaja, a neposredni rukovoditelj dužan je pisano potvrditi da zbog toga proces rada neće trpjeti.
Postupi li radnik suprotno odredbi prethodnog stavka ovog članka, ukoliko ne dobije suglasnost da plaćeni dopust s osnove dobrovoljnog davanja krvi koristi na dan davanja krvi, čini povredu obveze iz radnog odnosa neopravdanog izostanka s posla.

Članak 60.

Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust.
Ako okolnosti iz članka 58. i 59. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.
Ako okolnosti iz članka 58. i 59. nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.
Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik može, po prethodnom odobrenju Poslodavca, nastaviti korištenje prekinutog godišnjeg odmora, o čemu se donosi odluka.

Članak 61.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

6. Neplaćeni dopust

Članak 62.

Radniku se na vlastiti zahtjev može odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, u trajanju od najviše 30 (trideset) dana u jednoj kalendarskoj godini.
Odluku o neplaćenom dopustu donosi direktor na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.
Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa miruju.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

a. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 63.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
Poslodavac će osigurati radniku zaštitnu radnu odjeću, obuću i ostalu zaštitnu opremu sukladno propisima o zaštiti na radu.

Članak 64.

Radnik je obvezan obavljati posao s dužnom pažnjom, te voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i o sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika koje njegovi postupci ili propusti na radu mogu ugroziti.
Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno i cijelo vrijeme rada upotrebljavati sredstva za rad i osobnu zaštitnu opremu.
Radnik je obvezan za vrijeme obavljanja poslova i zadataka u radno vrijeme koristiti isključivo zaštitnu radnu odjeću, obuću i opremu koju mu je osigurao poslodavac.
Radnik je dužan odmah bez odgađanja obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

b. Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 65.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invaliditeta, o ugovorenoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Izmijenjeni podaci moraju se u roku od 8 (osam) dana od dana nastale promjene dostaviti Poslodavcu.

Radnici koji ne dostave osobne podatke iz stavka 1. ovog članka snosit će štetne posljedice tog propusta.

Članak 66.

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 štititi u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

Članak 67.

Kod poslodavca se vode ili mogu voditi sljedeći podaci:

1. ime i prezime radnika
2. OIB radnika
3. spol
4. dan, mjesec i godina rođenja
5. mjesto rođenja,
6. prebivalište i adresa
7. mjesto rada
8. zanimanje
9. školska sprema
10. stručno obrazovanje
11. stručna sprema za obavljanje određenih poslova
12. poslovi (radno mjesto) koje radnik obavlja
13. radni staž radnika kod sadašnjeg poslodavca
14. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme
15. da li je radnik invalid rada
16. zaposlenje kod drugog poslodavca
17. podaci o disciplinskim postupcima
18. datum zasnivanja radnog odnosa
19. datum prestanka radnog odnosa
20. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

c. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 68.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje i spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi ili elektroničke poruke za radno vrijeme i nakon radnog vremena

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u obavljanju svojih poslova. Uznemiravanje koje

12

ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanje odnosno diskriminacija radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.
Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.
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 ubuduće ne čine, odnosno na eventualno uznemiravanje ne odvrate 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 postupati.

Članak 69.

Komentari rukovodećih i drugih radnika koji se odnose na odijevanje, ponašanje, osobnu higijenu i druge aspekte fizičkog izgleda na radnom mjestu neće se smatrati diskriminacijom ukoliko su izrečeni u vidu savjeta, preporuke ili upozorenja, a vezano uz standarde opće higijene, kulture ponašanja i druge standarde zadane od strane poslodavca koje radnici moraju zadovoljavati na radu i u skladu s kojima su dužni postupati.

Članak 70.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan može uložiti pritužbu.
Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
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.

Članak 71.

Ovlaštena osoba je dužna u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu radnika i ukoliko utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere kako bi radnika zaštitila od uznemiravanja te spriječila daljnje uznemiravanje. Ovlaštena osoba samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.
Ako smatra da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.
Privremene mjere su:
1. oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
3. oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.
O privremenoj mjeri ovlaštena osoba obavještava neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.
U slučaju iz stavka 3. podstavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 3. podstavka 2. ovoga članka, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 2 (dva) mjeseca.

Članak 72.

Ovlaštena osoba dužna je pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se pisano očituje o pritužbi, kao i da pisano očitovanje vlastoručno potpiše.
Svi radnici kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinu pozivu te priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštena osoba mora sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Poslodavca.
Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku 8 (osam) dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o

13

pritužbi.

Članak 73.

Za radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, ovlaštena osoba može predložiti Poslodavcu:

1. pisano upozorenje,
2. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
3. otkaz ugovora o radu.

Uz izricanje mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovog članka ovlaštena osoba može utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. podstavka 1.ovog članka, te odrediti način provedbe.

U slučaju izricanja mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. poslodavac mora provesti postupak otkaza ugovora u skladu s odredbama Pravilnika o radu Društva, Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora. Odluku o mjerama iz 1. stavka ovoga članka donosi poslodavac.

Članak 74.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, u tom slučaju pritužba se podnosi Direktoru Poslodavca, koji će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju.

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

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 75.

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.

Članak 76.

Ako se u postupku povodom pritužbi radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja utvrdi da je pritužba podnesena bez razloga, s namjerom diskreditacije drugog radnika, mjere iz članka 73. moguće je izreći i prema osobi koja je podnijela neutemeljenu pritužbu.

Članak 77.

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 78.

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.

VI. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

a. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 79.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća za izvršeni rad, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad naknada plaće u visini utvrđenoj zakonom, drugim propisima, ugovorom o radu, Pravilnikom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

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

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
2. dodatka na plaću za radni staž,
3. dodatka na plaću za poseban raspored radnog vremena,
4. uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio).

1. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 80.

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 81.

Osnovica za obračun osnovne plaće iznosi **1.100,00 eura** za puno radno vrijeme i ne može se odrediti u iznosu manjem od utvrđenog, osim voljom ugovornih strana.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kojeg donosi Direktor Poslodavca, u suradnji sa Sindikatom, uz suglasnost Skupštine Društva.

Korekcija koeficijenata složenosti poslova će se izvršiti do 01. listopada 2026. godine, dok će se sljedeća korekcija izvršiti sukladno financijskim mogućnostima Poslodavca.

2. Dodatak na posebne i otežane uvjete rada

Članak 82.

Radnik koji obavlja poslove radnog mjesta koji su temeljem Procjene rizika za poslove na mjestu rada, a u skladu s Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada (Narodne novine br.: 5/84), utvrđeni i popisani u Prilogu Procjeni rizika br. 1., ima pravo na dodatak na posebne uvjete rada.

Dodatak za posebne uvjete rada se utvrđuje kao uvećanje osnovne bruto plaće za **20%.**

Pravo na dodatak na plaću zbog posebnih uvjeta rada vezano je isključivo za obavljanje poslova radnog mjesta koje je utvrđeno kao mjesto s posebnim uvjetima rada i obračunava se radniku sukladno vremenu provedenom na takvim poslovima.

Iznimno od prethodnih stavaka, radnici koji obavljaju poslove iz djelokruga pogrebne djelatnosti te u okviru tih poslova sudjeluju u ukopu i iskopu grobova imaju pravo na posebnu naknadu, i to:

- pomoćni radnik u iznosu od 39,82 eura,
- voditelj sprovoda u iznosu od 59,73 eura.

3. Dodatak na plaću za radni staž

Članak 83.

Osnovna plaća radnika povećava se za 0,5% za svaku godinu ukupnog radnog staža.

4. Dodatak na plaću za poseban raspored radnog vremena

Članak 84.

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:

1. za rad noću – 50%
2. za prekovremeni rad – 50%
3. za rad nedjeljom – 50%
4. za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom – 100%
5. za rad u popodnevnoj smjeni – 5%
6. za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta i duže (rad u jednom danu u kojem je prekid između rada u prijepodnevnoj i popodnevnoj smjeni duži od 90 minuta) – 10%

Ukoliko se rad radnika obavlja istodobno uz više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju osim u slučaju ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom nedjelja, tada radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdana bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

Radnik koji obavlja prijevoz otpada na odlagalište Karepovac ima pravo na posebnu naknadu u iznosu od 11,95 eura po prijevozu samo ako je prethodno sudjelovao u sakupljanju tog otpada na području Općine Podgora.

5. Uvećanje plaće – stimulativni dio

Članak 85.

Radnik koji redovne i posebne radne zadatke obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate može biti nagrađen stimulacijom u visini do 20% osnovne plaće.

15

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Direktor Poslodavca ili osoba koju ona ovlasti, uz transparentne razloge.
Pravo na ocjenu (stimulaciju) radnik stječe ako je u mjesecu za koji se ocjena daje radio najmanje 10 (deset) radnih dana.
Doprinos radnika ocjenjuje se u odnosu na:
- kvalitetu rada (kvaliteta izvršenih poslova, odnos prema sredstvima rada i imovini Poslodavca, odnos prema poslovnim partnerima, strankama, suradnicima),
- obujam izvršenog posla (radni učinak, samoinicijativnost, unapređenje organizacije, povećanje efikasnosti rada, ostvarenje rezultata iznad planiranog)
- radnu disciplinu (pravovremeni dolazak i odlazak s posla, efikasna iskorištenost radnog vremena, izvršavanje poslova radnog mjesta).

6, Naknada plaće

Članak 86.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:
- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, Pravilnikom o radu, ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

Članak 87.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se utvrđuje naknada plaće za godišnji odmor na bazi prosječne mjesečne plaće obračunate za 3 (tri) mjeseca koja prethode korištenju godišnjeg odmora, podijeljeno s fondom sati mjeseca u kojem ostvaruje naknadu plaće za korištenje godišnjeg odmora.
Pod prosječnom mjesečnom plaćom iz stavka 1. ovoga članka podrazumijeva se osnovna plaća koju čini umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta.
U obračun naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka ne uračunavaju se neoporezivi primici po osnovi potpora vezanih za radnika koji su isplaćeni kao plaća u poreznom smislu, kao i svi ostali neoporezivi primici koji su isplaćeni kao potpora.
Ukoliko u prethodna 3 (tri) mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora radnik nije primio plaću već naknadu plaće prema posebnom propisu ili mu se iz drugih opravdanih razloga ne može utvrditi prosječna mjesečna plaća, iznos naknade plaće utvrđuje se u visini osnovne plaće radnika, pri čemu nisu obuhvaćeni oni dodaci na plaću koje radnik nije ostvario.
Naknada plaće u ostalim slučajevima iz ovoga Kolektivnog ugovora utvrđuje se sukladno stavku 4. ovoga članka.

Članak 88.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio ili pravo na prosječnu mjesečnu plaću isplaćenu u prethodna tri mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, ovisno o tome što je povoljnije za radnika.

Članak 89.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 90.

Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 (četrdesetidva) dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% osnovne plaće.
Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu. U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini refundacije naknade od strane HZZO-a.

Članak 91.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 92.

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.

7. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 93.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije do 15.-og tekućeg mjeseca.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće 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. ovog članka radniku ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili 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.

8. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

a. Naknada troškova prijevoza

Članak 94.

Radnik koji nema prebivalište ili boravište na području Općine Podgora ima pravo na naknadu putnih troškova u visini cijene dnevne povratne karte od relacije s koje dolazi do Podgore.

Ukoliko ne postoji mjesečna i/ili godišnja karta javnog prijevoza od mjesta stanovanja radnika do radnog mjesta troškovi prijevoza utvrđuju se odlukom Poslodavca, a najviše do iznosa od 350,00 EUR.

Pravo na priznavanje putnih troškova nemaju zaposlenici koji koriste službena vozila.

Putni troškovi u danima kada radnik nije prisutan na poslu, a ostvaruje pravo na naknadu plaće, isplaćivat će se razmjerno broju dana koje je proveo na poslu.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije do isplate plaće za prethodni mjesec.

b. Dnevnice za službeni put

Članak 95.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada dnevnice i naknada punog iznosa računa za troškove smještaja (hotel ili drugi primjereni smještaj za spavanje).

Ukoliko se putni troškovi financiraju iz namjenskih sredstava pojedinih projekta za koje postoje posebne odredbe vezano uz naknade putnih troškova (prijevoza, dnevnica, smještaja), primjenjuju se te posebne odredbe.

Visinu dnevnice iz stavaka 1. i 2. ovog članka Poslodavac utvrđuje u iznosu do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od ½ dnevnice.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

Pravo na dnevnice iz ovoga članka i pravo na naknadu za prekovremeni rad međusobno se isključuju.

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

c. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 96.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim privatnim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu naknadu za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake isplate.

Obračun naknade iz prethodnog stavka vršit će se jednom mjesečno za prethodni mjesec, ispunjavanjem posebnog obrasca i na temelju odobrenja direktora.

d. Terenski dodatak

Članak 97.

Radnik koji radi izvan mjesta svog prebivališta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili kada se radi o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu, ima pravo na terenski dodatak.

Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 100 km udaljeno od mjesta njegovog prebivališta i najmanje 100 km od sjedišta Poslodavca.

Poslodavac će terenski dodatak isplatiti u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak umanjit će se za iznos troškova smještaja i prehrane.

5. Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu

Članak 98.

Poslodavac može, sukladno svojim financijskim mogućnostima, isplatiti radniku otpremninu u slučaju odlaska u mirovinu u iznosu do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima.

O isplati i visini otpremnine odlučuje Poslodavac posebnom odlukom.

6. Prigodna nagrada

Članak 99.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom božićnih blagdana te mu se može isplatiti prigodna nagrada povodom uskršnjih blagdana i naknada za korištenje godišnjeg odmora.

Božićnica se utvrđuje u najmanjem iznosu od 250,00 eura te će se isplatiti u prosincu tekuće godine.

O isplati i visini prigodnih nagrada – uskrsnice i naknade za korištenje godišnjeg odmora odlučuje direktor posebnom odlukom, a na temelju procjene financijskih mogućnosti u trenutku odlučivanja.

Pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora (regres) imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje naknada efektivno radili najmanje 6 mjeseci kod Poslodavca.

7. Naknada za topli obrok

Članak 100.

Radnik ima pravo na naknadu za topli obrok u iznosu maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom.

Naknada za topli obrok isplaćuje se razmjerno broju dana koje je radnik stvarno proveo na radu u mjesecu za koji se isplaćuje.

Dani odsutnosti s rada (godišnji odmor, privremena nesposobnost za rad, plaćeni i neplaćeni dopust te druge opravdane ili neopravdane odsutnosti) ne smatraju se danima provedenima na radu, osim ako posebnim propisom ili odlukom Poslodavca nije drukčije određeno.

8. Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 101.

Radnik ima pravo na dar za dijete do navršene 15. godine života djeteta (koje će do dana 31. prosinca tekuće godine navršiti 15 godina starosti) u iznosu od 140,00 eura godišnje, odnosno u visini maksimalnog neoporezivog iznosa utvrđenog važećim posebnim propisom.

Pravo iz stavka 1. ovog članka, ostvaruje radnik za svako dijete.

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

18

9. Solidarna pomoć

Članak 102.

Poslodavac može dati radniku ili članovima njegove obitelji pomoć u slučaju smrti radnika ili članova njegove obitelji (supružnik, djeca, roditelji radnika).
Maksimalna visina potpore utvrđuje se u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak, a pravo na potporu utvrđuje direktor posebnom odlukom u svakom pojedinom slučaju.

Članak 103.

Poslodavac može Radniku isplatiti pomoć (potporu): radi bolovanja radnika dužeg od 90 (devedeset) dana.
Maksimalna visina potpore utvrđuje se u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak, a pravo na potporu utvrđuje direktor posebnom odlukom u svakom pojedinom slučaju.

10. Sistematski pregled radnika

Članak 104.

Poslodavac je dužan radnicima svake druge godine omogućiti sistematski pregled u sklopu kojeg pregleda će se obavljati minimalno: pregled specijaliste interne medicine ili specijaliste medicine rada, laboratorijska obrada krvi i urina (SE, KKS, GUK, kompletna pretraga urina, bilirubin, kreatinin, trigliceridi, HDL i LDL kolesterol, ukupni kolesterol, AST, ALT, GGT, acidum uricum, T4, TSH), EKG s očitanjem, spirometrija i RTG pluća (po potrebi), UZV abdomena i urotrakta, UZV štitnjače, stolica na okultno krvarenje za radnike/radnice starije od 45 godina, za žene i UZV dojki, ginekološki pregled uključivo PAPA test i transvaginalni color doppler sa sondom 6-10 Mhz (za starije od 45 godina i mamografija te CA 125), za muškarce i pregled i UZV prostate (za starije od 45 godina i PSA), zaključno mišljenje specijaliste interne medicine ili specijaliste medicine rada.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

a. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 105.

Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu.
Ugovor o radu, bez obzira da li je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može se redovito otkazati.

b. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 106.

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.

c. Otkaz ugovora o radu

Članak 107.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

d. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 108.

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

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

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog

19

odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 109.

Opravdani razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu smatrat će se kršenje obveze iz radnog odnosa u slučajevima:

1. neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
2. neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca,
3. nedopuštenog korištenja imovine Poslodavca
4. povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
5. odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima Pravilnikom o radu, Etičkim kodeksom ili drugim aktom,
6. zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
7. nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja, mobbinga i slično,
8. zlouporabe korištenja bolovanja.

Svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu.

Članak 110.

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

e. Redoviti otkaz radnika

Članak 111.

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

f. Izvanredni otkaz

Članak 112.

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 teškom povredom obveze iz radnog odnosa koja može predstavljati opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika smatra se dolazak na rad ili rad pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka ili ako u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dopuštene procjenom rizika za poslove koje radnik obavlja, sukladno propisima kojima se uređuje zaštita na radu.

Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti i ako odbije podvrgnuti se provjeri njihove prisutnosti u organizmu, provedenoj u skladu sa zakonom, podzakonskim propisima i općim aktima Poslodavca.

Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu Poslodavac će, sukladno Zakonu o radu i općem aktu Poslodavca, ocijeniti sve okolnosti konkretnog slučaja, vodeći računa o težini povrede obveze iz radnog odnosa, okolnostima pod kojima je povreda počinjena te mogućnosti nastavka radnog odnosa.

20

Članak 113.

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

Članak 114.

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.

g. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 115.

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 danom dostave otkaza ugovora o radu.
Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenje rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta *i* očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

h. Otkazni rok

Članak 116.

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. ovog 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.
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 117.

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.

i. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 118.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, izuzev ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim Poslodavcem.

Otpremnina se određuje u iznosu 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog Poslodavca.

Ukupni iznos otpremnine može iznositi najviše 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća radnika u posljednja 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 119.

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog ozljede koju je pretrpio na radu ili mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 118. ovoga Kolektivnog ugovora.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 120.

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. ovog 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. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 121.

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.

Članak 122.

Sve akte u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Poslodavca ili osoba koju on za to ovlasti.

Akti iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz naznaku datuma primitka i potpis kojim radnik potvrđuje njihov primitak.

Ako radnik odbije primiti akt, osoba koja obavlja dostavu o tomu će sastaviti službenu zabilješku uz naznaku datuma odbijanja primitka, a akt će se istoga dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i smatrat će se da je toga dana uručen radniku.

Ako se radnik ne nalazi na poslu, akt se radniku dostavlja preporučeno poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu.

Ako dostavu akta na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 4. ovog članka, nakon prve neuspješne dostave akt će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca te će se istekom roka od osam dana od dana objave akta na oglasnoj ploči, dostava smatrati izvršenom.

IX. NAKNADA ŠTETE

a. Odgovornost radnika

Članak 123.

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

22

Radnik koji upravlja vozilom ili strojem u vlasništvu, leasingu ili najmu Poslodavca, na radu ili u svezi sa radom uzrokuje štetu, namjerno, iz krajnje nepažnje, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 124.

Krajnja nepažnja je postupanje kad je radnik u svom postupanju zanemario i onakvu pozornost koja se može i mora očekivati od svakog čovjeka prosječnih sposobnosti.

Članak 125.

Radnik odgovara za štetu sukladno Zakonu o radu i propisima obveznog prava.
Šteta predstavlja umanjenje postojeće imovine poslodavca (obična šteta), sprječavanje njezina uvećanja (izmakla dobit), kao i povreda osobnosti (neimovinska šteta).
Štetom se smatra i šteta koju je radnik prouzročio na radu i u svezi s radom trećim osobama a koju je poslodavac naknadio.
Štetom se smatra i šteta nastala u prometnoj nesreći na vozilima koja su sudjelovala u prometnoj nesreći ili na objektima, prometnim znakovima, signalizaciji i opremi na cestama.
Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako njih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari vještačenjem.

Članak 126.

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 127.

Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.
Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.
Radnik kojem je osiguran prostor za čuvanje uređaja, strojeva, alata i pribora kojim obavlja posao, obvezan je poslije obavljenog posla odložiti iste u za to namijenjenu prostoriju.

Članak 128.

Radnici Poslodavca dužni su se pridržavati slijedećih odredbi:
- paziti na red i čistoću svih prostorija Poslodavca,
- paziti i čuvati od oštećenja zidove, namještaj, opremu i druge stvari u prostorijama Poslodavca,
- paziti dužnom pažnjom i čuvati od oštećenja vozila i strojeve u vlasništvu, leasingu ili najmu Poslodavca
- provoditi najveću moguću štednju kod trošenja vode i energenata,
- prilikom izlaska iz prostorija gasiti sva nepotrebna svjetla
- prilikom izlaska iz prostorija koje se zaključavaju zaključavati vrata,
- kad po isteku radnog vremena posljednji napuštaju uredski ili drugi poslovni prostor Poslodavca, radnici imaju obvezu isključiti grijanje, ako je to tehnološki moguće, zatvoriti sva vrata i prozore u cilju sprječavanja neželjenih ulazaka, kao i uključiti alarm ako je on postavljen.

Članak 129.

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.

b. Odgovornost Poslodavca

Članak 130.

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.

23

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 131.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku u pisanom obliku.
Protiv odluke Poslodavca radnik može tražiti zaštitu svojih prava, zahtjevom upućenim Poslodavcu u roku od 15 dana od dana dostave odluke.
Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XI. OBRAZOVANJE I IZVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 132.

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

Članak 133.

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.

Radnici će se o pitanjima iz članka 1. ovoga stavka obavještavati putem oglasne ploče Poslodavca.

XII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 134.

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 i ovim Kolektivnim ugovorom.
Sindikalni povjerenik će aktivnosti ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju, odnosno koji ne ometa proces rada.
Sindikat će obavijestiti poslodavca o izboru sindikalnog povjerenika u pisanom obliku u roku od 10 dana od izbora.

Članak 135.

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 136.

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 istupe.

24

Članak 137.

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.

Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.

Članak 138.

Poslodavac će bez naknade troškova osigurati sljedeće:

a) prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
b) slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radno pravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko promidžbeni značaj
c) obračun i naplatu sindikalnih kredita, kase uzajamne pomoći i sl. putem isplatne liste,

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

Članak 139.

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 2 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 5 radnih dana godišnje uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i drugih sličnih sindikalnih aktivnosti.

Članak 140.

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

Članak 141.

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

Članak 142.

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 12 mjeseci po njenom isteku.

Sindikalnog povjerenika 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 143.

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

Članak 144.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative i zahtjeve sindikata u svezi poboljšanja radnog i

25

socijalnog položaja radnika članova sindikata i o njima se očitovati u roku od 15 dana od dana podnošenja, u istoj formi u kojoj su podneseni.

XIII. ŠTRAJK I SOCIJALNI MIR

Članak 145.

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 146.

Prije početka štrajka i za vrijeme štrajka predstavnici radnika i Poslodavca dogovorit će se o obavljanju poslova koji se ne smiju prekidati i nužnih poslova, bez kojih bi proces rada pretrpio velike štete.
Poslovi koji se ne smiju prekidati i nužni poslovi su osobito oni poslovi koji osiguravaju sigurnost prometa na cestama i oni poslovi koji sprječavaju onečišćenje okoliša, a čija obustava bi potencijalno dovela u opasnost od ugroze ljudskog zdravlja i pojavu neugode građanima zbog neugodnih mirisa.
Za vrijeme štrajka moraju se obavljati poslovi čijim bi prekidom Poslodavac pretrpio pravnu ili materijalnu štetu.

Članak 147.

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

Članak 148.

Ako se štrajk provodi zbog povrede obveza Poslodavca iz ovoga Kolektivnog ugovora, troškove štrajka snosi Poslodavac ako je postojanje takve povrede utvrđeno odlukom arbitražnog vijeća.

Arbitražno vijeće se sastoji se od tri člana. Svaka stranka imenuje po jednog člana, a predsjednik vijeća imenuje se sporazumno s liste miritelja/arbitara Gospodarsko-socijalnog vijeća (GSV). Ako se stranke ne dogovore o predsjedniku u roku od 3 dana, njega će imenovati GSV na zahtjev bilo koje stranke.
Arbitražno vijeće odlučuje isključivo o tome je li Poslodavac povrijedio obvezu iz Kolektivnog ugovora koja je navedena kao razlog organiziranja štrajka.
Arbitražno vijeće dužno je donijeti obrazloženu odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za arbitražno rješavanje spora.
Odluka arbitražnog vijeća obvezujuća je za stranke Kolektivnog ugovora.

XIV. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA

a. Ponašanje ugovornih strana

Članak 149.

Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.
Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama kolektivnog ugovora, sprječavale ili otežavale njegovu provedbu.

b. Zaključivanje te izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Članak 150.

Postupak za sklapanje novog kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje od ugovornih strana, najkasnije trideset dana prije isteka roka važnosti ovog kolektivnog ugovora.
Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene odnosno dopune ovog Kolektivnog ugovora.

26

Članak 151.

Ugovorna strana koja želi izmjenu odnosno dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

Druga strana dužna se je o prijedlogu izjasniti u roku od 30 dana od primitka zahtjeva iz prethodnog stavka.

U slučaju da ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica može pokrenuti postupak pred mirovnim vijećem sukladno zakonskim propisima.

Odredbe stavka 1. i 2. ovog članka primjenjuju se i na postupak sklapanja novog kolektivnog ugovora.

c. Otkaz Kolektivnog ugovora

Članak 152.

Svaka strana može otkazati Kolektivni ugovor.

Otkaz je potrebno drugoj strani dostaviti u pisanom obliku, uz otkazni rok u trajanju od tri mjeseca, koji rok počinje teći od dana kada je otkaz dostavljen drugoj ugovornoj strani.

Važnim razlozima za otkaz Kolektivnog ugovora smatrat će se osobito:

- nesuglasje njegovih odredaba s prisilnim propisima,
- kršenje ili neispunjavanje obveza preuzetih ovim kolektivnim ugovorom,
- nemogućnost ispunjenja preuzetih obveza uslijed izmijenjenih i/ili pogoršanih poslovnih prilika Poslodavca, gospodarskih ili drugih sličnih razloga, odnosno, u slučaju više sile, odnosno razloga na koje ugovorne strane ne mogu utjecati.

Prije otkazivanja Kolektivnog ugovora zbog izmijenjenih okolnosti, ugovorna strana koja zbog tih razloga namjerava otkazati ovaj kolektivni ugovor obavijestit će drugu stranu, te će ugovorne strane u dobroj vjeri nastojati postići dogovor, u roku koji ne može biti duži od 30 dana.

Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje novog kolektivnog ugovora.

XV. TIJELO ZA TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 153.

Poslodavac i sindikat imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredaba Kolektivnog ugovora i praćenje njihove primjene najkasnije u roku od 60 (šezdeset) dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Povjerenstvo ima četiri člana od kojih po dva člana imenuje svaka ugovorna strana.

U slučaju spora oko tumačenja pojedinih odredaba ovoga Ugovora članovi Povjerenstva sporazumno će izabrati petoga, nepristranog člana iz redova istaknutih pravnih stručnjaka za radno pravo (sudaca, odvjetnika ili profesora prava).

Nepristrani pravni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana.

Na zahtjev bilo koje ugovorne strane Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

Stavovi Povjerenstva za tumačenje odredaba ovog Ugovora obvezuju obje ugovorne strane.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 154.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od tri godine.

Smatra se da je ovaj Kolektivni ugovor zaključen i da se primjenjuje od dana kada istog potpišu ovlašteni predstavnici ugovorenih strana.

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 tri mjeseca.

Članak 155.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih 2 (dva) za Poslodavca te 2 (dva) za sindikat, dok se jedan (1) primjerak dostavlja nadležnom ministarstvu.

Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je utvrđeno Pravilnikom o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora.

Poslodavac je dužan radnika pisanim putem (oglasne ploče, elektroničkim putem i sl.) obavijestiti o

27

sklapanju ovog Kolektivnog ugovora, odnosno njegovih izmjena i dopuna te prestanku, u roku 15 dana od sklapanja, izmjene ili dopune ili prestanku važenja.

Članak 156.

Poslodavac je dužan uskladiti sve opće akte s odredbama ovoga Kolektivnog Ugovora u roku od 60 (šezdeset) dana od dana stupanja na snagu ovoga Kolektivnog ugovora, ako zakonom nije propisan kraći rok.

U Podgori, 01.10.2026. godine

SINDIKAT:
sindikalni povjerenik
Toni Dean

Sindikat komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske · Podružnica Podgorski komunalac d.o.o. SKPH

POSLODAVAC:
član uprave - direktor
Emil Tomaš

PODGORSKI KOMUNALAC
d.o.o.
PODGORA

28