

br. evidencije: 194/18



UNIKOM d.o.o. za komunalno gospodarstvo, Osijek, Ružina 11/a, OIB: 07507345484 (u daljnjem tekstu: Poslodavac) zastupan po direktoru Davoru Viću dipl.ing.građ.

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica Unikom d.o.o. i HUS Regionalni sindikat zaposlenih Klas (u daljnjem tekstu: Sindikati) zastupani po sindikalnom povjereniku Marinku Mileusniću i Josipu Szegeny, 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.

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 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.

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 4.

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 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 koji mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis posla,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja tog odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju da se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

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 uglavke propisane člankom 6. ovog Kolektivnog ugovora.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu.

Članak 10.

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 11.

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

Članak 12.

Ako su zakonom, drugim propisom, 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.

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.

3. Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

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 ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovana od Uprave Poslodavca.

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.

4. 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 otkáže 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.

5. 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 rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog

dogadaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni 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 neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen.

III PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 18.

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 19.

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

1. za pripravnika VII stupnja stručne spreme dvanaest mjeseci,
2. za pripravnika V i VI stupnja stručne spreme devet mjeseci,
3. za pripravnika IV stupnja stručne spreme šest mjeseci.

Članak 20.

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 21.

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 22.

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

Članak 23.

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 24.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan 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.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

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 26.

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 27.

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.

Članak 28.

3. Pripravnost

Za pojedina radna mjesta Poslodavac može utvrditi potrebu za pripravnošću kako bi se i nakon redovnog radnog vremena osiguralo nesmetano izvršavanje radnih zadataka na održavanju javnih površina.

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.

Pripravnost se utvrđuje za obavljanje poslova održavanja nerazvrstanih cesta u zimskim uvjetima u razdoblju od 15. studenoga do 15. travnja, po radnim jedinicima i radnim mjestima kako slijedi:

1. Radna jedinica "Čistoća": čistač javnih prometnih površina, rukovatelj strojeva, vozač specijalnog vozila, automehaničar i poslovođa mehaničarske radionice,
2. Radna jedinica "Zelenilo": rukovatelj strojeva i rukovatelj specijalnih strojeva,
3. Radna jedinica "Prometnice": rukovoditelj radne jedinice, poslovođa na održavanju prometnica, vozač lakog vozila, vozač specijalnog vozila i grupovođa.

Radnicima koji po nalogu poslodavca moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana utvrđenih zakonom, biti pripralni da bi zbog izvršenja poslova na održavanju javnih površina ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pripravnost za koju se uvećava osnovna plaća radnika, u visini 10% od satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pripravnosti.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom te će ga Poslodavac platiti kao prekovremeni rad.

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

4. Prekovremeni rad

Članak 29.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko 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, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu te zamjene odsutnog radnika i u drugim sličnim slučajevima kada je poslodavac onemogućen da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je obavezan raditi prekovremeno po usmenom zahtjevu Poslodavca koji mora biti pismeno potvrđen u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 30.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

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.

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

Iznimno od odredbe stavka 3. 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.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac uz prethodno pribavljeno mišljenje

radničkog vijeća.

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

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

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

V ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 32.

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 33.

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 stanike određuje Poslodavac pisanom odlukom.

2. Dnevni odmor

Članak 34.

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

3. Tjedni odmor

Članak 35.

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 36.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

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

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

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 37.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po sljedećim kriterijima, kako slijedi:

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

a) od 3 do 5 godina	1 dan
b) od 5 do 10 godina.....	3 dana
c) od 10 do 15 godina.....	4 dana
d) od 15 do 20 godina.....	5 dana
e) od 20 do 25 godina.....	6 dana
f) od 25 do 30 godina.....	7 dana
g) od 30 do 35 godina.....	8 dana
h) više od 35 godina.....	9 dana

2. S obzirom na posebne socijalne uvjete i status

a) invalidi rada	1 dan
b) radniku s jednim djetetom do 7 godina starosti	1 dan
c) radniku s dvoje ili više djece do 7 godina starosti	2 dana
d) samohranom roditelju ili usvojitelju s jednim ili više djece do 10 godina starosti	3 dana

3. 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	2 dana
----------------------------------------------------	--------

Članak 38.

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

Članak 39.

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 40.

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.....2 dana
- rođenje djeteta.....3 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.....2 dana
- obrazovanje ili stručno osposobljvanje i usavršavanje te obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.....2 dana

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi za svako davanje krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje se u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

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.

6. Neplaćeni dopust

Članak 41.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, u trajanju do 30 dana.

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 42.

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, primjeniti 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.

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 upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 43.

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 štititi u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 44.

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.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 45.

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 buduće 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 46.

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.

Članak 47.

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 48.

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 49.

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 50.

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 51.

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 :

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

Članak 52.

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 53.

Odluku o mjerama iz članka 51. ovog Kolektivnog ugovora donosi Uprava Poslodavca.

Članak 54.

Ako je pritužba nepotpuna ili nerazumljiva ili sadrži koji 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 55.

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.

VII PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 56.

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 60. ovog Kolektivnog ugovora,
- uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio).

1.1. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 57.

Osnovnu plaća 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 na koje je radnik raspoređen.

Članak 58.

Osnovica za obračun osnovne plaće iznosi 4.118,00 kuna za koeficijent 1,00 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.

1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 59.

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

Članak 60.

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 u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom50%
- za rad nedjeljom35%
- za prekovremeni rad50%
- za rad noću30%
- za rad subotom.....10%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca posao obavlja u različitim smjenama.....10%

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 i 06,00 sati sljedećeg dana.

1.3. Uvećanje plaće-stimulativni dio

Članak 61.

Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio u visini do 20,00%.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Uprava Poslodavca ili osoba koju ona ovlasti, uz transparentne razloge.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca te odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

2. Naknada plaće

Članak 62.

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

Članak 63.

Za vrijeme godišnjeg odmora 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, uračunajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, ovisno o tome što je povoljnije za radnika.

Članak 64.

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 uračunajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, ovisno o tome što je povoljnije za radnika.

Članak 65.

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 66.

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 za prvih 20 dana u visini 70%, a od 21. do 42. dana 80% od osnovice utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Članak 67.

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

Članak 68.

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 69.

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

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 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.

Obračuni iz stavka 5. ovog članka su ovršne isprave.

4. Drugi novčani i nenovčani primici zaposlenika

4.1. Dnevnice za službeni put

Članak 70.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, 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 iznosu 150,00 kn, 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 uređuje se na način kako je regulirano za tijela državne vlasti.

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

4.2. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 71.

Ako je radniku, zbog toga što nema službenog automobila, odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

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

4.3. Terenski dodatak

Članak 72.

Terenski dodatak 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 terenski dodatak isplatiti u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 73.

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

4.4. Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu

Članak 74.

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.

4.5. Jubilarne nagrade

Članak 75.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupan radni staž kod Poslodavca i to za navršenih:

- 10 godina	1.000,00	kn
- 15 godina	1.500,00	kn
- 20 godina	2.000,00	kn
- 25 godina	2.500,00	kn
- 30 godina	3.000,00	kn
- 35 godina	3.500,00	kn
- 40 godina	5.000,00	kn

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

4.6. Prigodna nagrada

Članak 76.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu (uskrsnica, regres za godišnji odmor, božićnica) u ukupnom iznosu od 2.500,00 kuna godišnje.

Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovog članka ima radnik nakon navršene jedne godine radnog staža kod Poslodavca.

Prigodne nagrade Poslodavac će isplaćivati kako slijedi:

- uskrsnica - najkasnije 5 dana prije Uskrsa,
- regres za godišnji odmor - najkasnije do 30. lipnja tekuće godine,
- božićnica - najkasnije 5 dana prije Božića

4.7. Dar u naravi

Članak 77.

Radnik ima pravo na dar u naravi u vrijednosti 600,00 kuna godišnje.

4.8. Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 78.

U povodu dana Sv. Nikole Poslodavac će radniku isplatiti sredstva za dar za svako dijete do 15 godina starosti, u iznosu od 600,00 kn.

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.

4.9. Solidarna pomoć

Članak 79.

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

Na način iz prethodnog stavka odredit će se i solidarna pomoć koju će Poslodavac isplatiti u slučajevima nastanka teže invalidnosti radnika i bolovanja radnika dužeg od 90 dana.

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

4.10. Naknade učenicima i studentima na praktičnoj obuci

Članak 80.

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 netto plaće takvog posla kod Poslodavca,
- za treću i četvrtu godinu srednje škole 20% prosječne netto plaće takvog posla kod Poslodavca
- za višu školu ili fakultet 30% prosječne netto 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 81.

Radnik koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa 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.

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.

Posebnim 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 82.

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 navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. sporazumom radnika i Poslodavca,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 83.

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 84.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 85.

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 86.

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

Članak 87.

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 radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 88.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 89.

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 objiju 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 nesvršishodno 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. neprikladno 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 90.

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

Članak 91.

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. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 92.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 93.

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 roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, 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 tijekom 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.

4. Otkazni rok

Članak 94.

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 95.

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

Članak 96.

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.

5. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 97.

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 plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

X OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 98.

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 udovoljiti 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 99.

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 100.

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, akt će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca te će se istekom roka od tri dana od dana objave

akta na oglasnoj ploči, dostava smatrati izvršenom.

XI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 101.

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

Članak 102.

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 103.

Poslodavac je ovlašten osnovnu plaću radniku umanjiti do 20% mjesečno u slučajevima :

1. tučnjave radnika,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao , izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka.

Umanjenje osnovne plaće iz prethodnog stavka ima karakter ugovorne kazne i Poslodavac je ovlašten ugovornu kaznu naplatiti prilikom prve sljedeće isplate plaće radnika.

Članak 104.

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 105.

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 106.

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.

XII ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 107.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku u pisanom obliku, s poukom o pravnom lijeku.

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.

XIII OBRAZOVANJE I IZVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 108.

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 109.

Svaki radnik ima pravo istinito i pravovremeno biti obaviješten o:

1. značajnim poslovnim odlukama koje utječu na njegov ekonomski i socijalni položaj,
2. prijedlozima i odlukama kojima se u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora uređuju radni odnosi i plaća,
3. drugim pitanjima od značaja za radnike.

Članak 110.

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

XIV UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 111.

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

Članak 112.

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 113.

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 114.

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 115.

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 116.

Poslodavac može bez naknade troškova osigurati sljedeće:

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,
4. pravo na korištenje sredstava komuniciranja, tehničkih sredstava, sredstava prijevoza i dr.

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

Članak 117.

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 118.

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 119.

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

Članak 120.

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

Članak 121.

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 Poslodavac je dužan po isteku obnašnja 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 122.

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

Članak 123.

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.

XV SUODLUČIVANJE RADNIKA

Članak 124.

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 ŠTRAJK I SOCIJALNI MIR

Članak 125.

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 126.

Prije početka štrajka i za vrijeme štrajka predstavnici radnika i Poslodavca dogovorit će se o obavljanju najneophodnijih poslova bez kojih bi proces rada pretrpio velike štete.

Članak 127.

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

Članak 128.

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

XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme i prestaje 31. prosinca 2021. godine, a smatra se sklopljenim danom potpisa ovlaštenih predstavnika ugovornih 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.

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 130.

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 131.

Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 132.

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.

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u 6 (šest) istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (dva) primjerka za svoje potrebe, a 2 (dva) primjerka dostavljaju se u ured državne uprave na ovjeru.

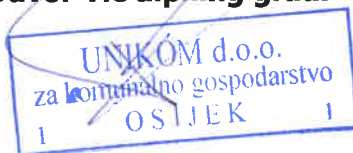
U Osijeku, 23. listopada 2018.

**Za Sindikat radnika Komunalnih
i srodnih djelatnosti Hrvatske
Sindikalna podružnica Unikom d.o.o.**

**Povjerenik
Marinko Mileusnić**



**Za UNIKOM d.o.o.
Direktor:
Davor Vić dipl.ing građ.**



**Za HUS Regionalni
sindikata zaposlenih Klas**

**Povjerenik
Josip Szegeny**

