

**Komunalac d.o.o Jurdani**

**K O L E K T I V N I   U G O V O R**

Na temelju odredbi Zakona o radu (N.N. br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) KOMUNALAC d.o.o. Jurdani, Jurdani 50b, 51 213 Jurdani zastupano po članu Uprave - Direktor Ervinu Mrak, dipl. ing. kao poslodavcu (u daljnjem tekstu: **Društvo**)

i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica KOMUNALAC d.o.o Jurdani, zastupana po sindikalnom povjereniku Hariju Priskiću,(u daljnjem tekstu: **Sindikat**) zaključili su 30.12.2022. godine Kolektivni ugovor.

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### 1. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na razini Društva uređuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

#### Članak 2.

Odredbama ovog Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika zaposlenih u Komunalcu d.o.o. Jurdani:

1. Opće odredbe
2. Prestanak potrebe za radnikom
3. Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika
4. Radno vrijeme
5. Odmori i dopusti
6. Plaća i naknada plaće,
7. Zaštita prava radnika
8. Izobrazba radnika i informiranje
9. Uvjeti za rad sindikata
10. Socijalni mir
11. Tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora
12. Rješavanje sporova i izmjene i dopune kolektivnog ugovora
13. Zaključivanje kolektivnog ugovora
14. Prijelazne i zaključne odredbe

#### Članak 3.

Društvo se obvezuje u svim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima zatražiti mišljenje Sindikata prije donošenja pravilnika za koje je Društvo nadležno, a koji utječu na radno-pravni položaj radnika za koje je ovaj Ugovor izvor prava, posebno ako bi tim pravilnicima radnici bili dovedeni u nepovoljniji položaj.

#### Članak 4.

Pod pojmom radnik, u smislu primjene ovog Ugovora, podrazumijevaju se svi radnici zaposleni na određeno ili na neodređeno vrijeme, s punim ili skraćenim radnim vremenom, te pripravnici.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za osobe u muškom rodu, uporabljeni su neutralno i odnose se na ženske i muške osobe.

#### Članak 5.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja nisu povoljnije uređena drugim propisima.

Ako bi posebnim pravilnikom Društva neko pravo radnika bilo utvrđeno nepovoljnije od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjivati će se odredbe ovog Ugovora.

#### Članak 6.

Radnik zasniva radni odnos u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova Društva utvrđuju se uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, kao što su: stručna sprema, radno iskustvo, organizacijske sposobnosti i drugi uvjeti, dok će se Pravilnikom o radu detaljnije utvrditi obveze radnika te posljedice za slučaj kršenja tih obveza od strane radnika.

#### Članak 7.

Prilikom zaključivanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ugovaranje i trajanje probnog rada određuje poslodavac s time da probni rad može trajati najduže 6 mjeseci.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu se otkazuje uz otkazni rok od sedam dana.

#### Članak 8.

Radnik koji se zapošljava prvi puta / nakon završetka školovanja na poslove za koje se traži IV ili viši stupanj školske sprema može zasnovati radni odnos kao pripravnik sukladno odluci Uprave Društva.

Radni odnos s pripravnikom zasniva se na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje:

- šest mjeseci za pripravnike za radna mjesta za koja se traži srednja stručna sprema (IV i V stupanj),
- devet mjeseci za pripravnike za radna mjesta za koja se traži viša stručna sprema (VI. stupanj),
- dvanaest mjeseci za pripravnike za radna mjesta za koja se traži visoka stručna sprema (VII stupanj).

Ukoliko je pripravnik na bolovanju koje traje duže od 30 dana, poslodavac može pripravnički staž iz prethodnog stavka produžiti za vrijeme koje je pripravnik bio na bolovanju.

## Članak 9.

Program osposobljavanja pripravnika za samostalan rad izrađuje komisija od tri člana, s time da je jedan od članova ujedno i mentor pripravniku.

Mentora i članove komisije iz prethodnog stavka imenuje poslodavac, s time da mentor mora imati najmanje jednak stupanj zahtijevanje stručne spreme određene za radno mjesto za koje se pripravnikom zasniva radni odnos.

Rad pripravnika za vrijeme pripravničkog staža, u skladu s programom iz prethodnog stavka, prati njegov mentor.

Prije isteka pripravničkog staža pripravnik polaže ispit pred komisijom iz stavka 1. ovoga članka.

## 2. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM RADNIKA

### Članak 10.

U slučajevima i po postupku predviđenom Zakonom i pravilnikom o radu direktor Društva utvrđuje prestanak potrebe za radom radnika uz navođenje razloga za prestanak potrebe za radom radnika, broj i kvalifikaciju, odnosno stručnu spremu radnika te rok u kojem će prestati potreba za radom radnika.

Direktor Društva dužan je u slučaju iz stavka 1. ovog članka savjetovati se sa Radničkim vijećem te zajedno utvrditi uvjete za prestanak potrebe za radom radnika.

Razlozi prestanka potrebe za radom radnika moraju biti obrazloženi u otkazu ugovora o radu.

### Članak 11.

Članak 12. Radnik koji je proglašen trajnim viškom, a koji ima zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme te mu se ugovor otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu i to za svaku navršenu godinu staža kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu iz prethodnog stavka u roku od 15 dana od isteka roka za sudsko pobijanje pravovaljanosti otkaza ugovora o radu.

### Članak 12.

Društvo mora radnike obavještavati o svim aktivnostima na rješavanju viška radnika tako da radnici budu upoznati s mogućnostima rješavanja svoga položaja.

U slučaju kada se mjerama državne vlasti ili tijela lokalne samouprave i uprave ukida djelatnost ili dio djelatnosti Društva pa se ona prenese na novo Društvo, radnici ukinutog Društva ili jednog njegovog dijela imaju prioritet pri zapošljavanju kod novog Društva.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana.

### Članak 13.

Radniku za čijim je radom trajno prestala potreba u Društvu (redoviti otkaz), radni odnos ne može prestati dok ne proteknu otkazni rokovi predviđeni Zakonom o radu.

U svim slučajevima kada Društvo otkazuje ugovor o radu, osim u slučaju izvanrednog otkaza i otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika, otkazni rokovi ne mogu biti kraći od rokova utvrđenih u Zakonu o radu.

### Članak 14.

Radnik kojem ugovor o radu prestane nakon isteka vremena utvrđenog u stavku 1. članka 10. ovog Ugovora ima narednih 6 mjeseci prednost pri zapošljavanju u Društvu gdje mu je prestao

ugovor o radu, a Društvo u tom roku ne može zasnovati radni odnos s drugim radnikom iste kvalifikacije ili stručne spreme.

### **3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 15.**

Radnik ima pravo na zaštitu života i zdravlja pri radu.

Stranke utvrđuju da je pitanje zaštite života i zdravlja radnika pri radu od temeljne važnosti i da će u provedbi mjera kojima se osigurava ta zaštita međusobno surađivati koristeći za to nadležne zdravstvene ustanove i druge ustanove.

#### **Članak 16.**

Poslodavac se obvezuje osigurati uvjete rada koji će radniku omogućiti siguran rad, zaštitu njegova života i zdravlja u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Poslodavac se obvezuje osigurati radnika od posljedica nesretnog slučaja za slučaj smrti ili nastanka invalidnosti kod jedne od ovlaštenih osiguravajućih kuća.

#### **Članak 17.**

Radnik se, prilikom obavljanja poslova, radi zaštite vlastitog života i zdravlja te života i zdravlja drugih radnika, obvezuje:

- raditi s dužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i život i zdravlje drugih radnika te sigurnost i ispravnost opreme i uređaja;
- upoznati se s uvjetima rada i opasnostima za život i zdravlje prilikom obavljanja poslova, poštivati propisane i priznate mjere zaštite pri radu te upute proizvođača opreme i uređaja za rad;
- održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na rukovanje te ih obvezno koristiti na propisani način prilikom obavljanja poslova;
- upozoriti neposredno nadređenog ili rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima te na redovite pojave pri obavljanju poslova i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu i uređaje ili ugroziti život ili zdravlje radnika;
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima, ako je takva obveza propisana propisima ili općim aktima ili ako ga na pregled uputi poslodavac;
- ne vršiti konzumaciju alkoholnih pića, upotrebu droga i drugih narkotičkih sredstava koja smanjuju sposobnost za rad i štete zdravlju radnika i
- pristupiti alkotestu ili testu na droge kada to od njega zatraže ovlaštene osobe ili neposredni rukovoditelj.

#### **Članak 18.**

Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti glede njegovih osobnih podataka koji se dostavljaju trećim osobama.

Poslodavac će prikupiti samo one osobne podatke radnika koji su mu potrebni za zasnivanje radnog odnosa i za ostvarivanje prava radnika i njegove obitelji iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan odrediti osobu koja će prikupljati i čuvati osobne podatke radnika i brinuti se da ti podaci neovlašteno i mimo zakona ne budu dostavljeni trećim osobama.

Osobni podaci za čije čuvanje više nema osnova u propisima niti u stvarnim razlozima brisati će se iz evidencije.

#### **Članak 19.**

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, te je dužan poduzeti mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

Uznemiravanje je svako diskriminirajuće ponašanje prema radniku uvjetovano njegovom rasom, spolom, spolnim opredjeljenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom,

vjerom, političkim i drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovinskim stanjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkim strankama ili sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko ponižavajuće i uvredljivo okruženje za radnika.

Radnik je dužan za vrijeme obavljanja poslova postupati na način na koji ne uznemirava druge radnike.

Uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, a ovisno o stupnju i težini uznemiravanja može predstavljati osobito tešku povredu radne obveze zbog koje se može otkazati ugovor o radu.

#### Članak 20.

U roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora ugovorne strane imenuju Povjerenstvo od tri člana od kojih jedan po izboru Poslodavca, jedan po izboru Sindikata i jedan zajedničkim odabirom, a koje će biti zaduženo za rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.

Povjerenstvo će u roku od pet dana nakon primitka pritužbe provesti postupak ispitivanja osnovanosti pritužbe.

Nakon provedenog postupka ispitivanja utvrditi će da li je bilo povrede dostojanstva radnika i ocjenu o tome dostaviti će direktoru Društva i Sindikatu.

#### Članak 21.

U slučaju da je utvrđena povreda dostojanstva radnika direktor Društva će u suradnji sa Sindikatom poduzeti slijedeće mjere:

- privremeni ili trajni premještaj uznemiravanog radnika, uz njegovu suglasnost, na drugo radno mjesto;
- privremeni ili trajni premještaj radnika koji je počinio uznemiravanje na drugo radno mjesto odgovarajućeg stupnja stručne spreme ili kvalifikacije;
- u težim ili ponovljenim slučajevima pokrenuti postupak otkazivanja ugovora o radu radniku koji je počinio uznemiravanje, a u ostalim slučajevima opomenuti radnika koji je počinio uznemiravanje.

Ako se tijekom postupka utvrdi da je podnositelj pritužbe istu podnio lažno ili zlonamjerno s ciljem da naudi radniku kojega je prijavio, direktor može pokrenuti postupak otkazivanja ugovora o radu radniku koji je podnio lažnu pritužbu.

## 4. RADNO VRIJEME

#### Članak 22.

Puno radno vrijeme u Društvu iznosi 40 sati na tjedan.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, osim za radnike kojima priroda poslova zahtijeva drugačiji raspored.

Odluku o početku i završetku dnevnog radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora (stanka), donosi direktor Društva uz prethodno savjetovanje sa Sindikatom, odnosno radničkim vijećem.

#### 4.1. Pripravnost za rad

#### Članak 23.

Direktor može uvesti pripravnost za rad za radna mjesta na kojima narav posla to zahtijeva, o čemu obavješćuje radnike, Sindikat i Radničko vijeće.

Vrijeme pripravnosti, ukoliko radnik nije pozvan od strane poslodavca na obavljanje poslova, ne smatra se radnim vremenom, a računa se u vrijeme dnevnog i tjednog odmora.

Radnik koji je u pripravnosti za rad dužan se odmah odazvati na obavljanje poslova po pozivu neposredno nadređene osobe ili rukovoditelja R.J.

Za vrijeme provedeno u pripravnosti, utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenim u pripravnosti, radniku će se isplatiti 15% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pripravnosti kod kuće te 50% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pripravnosti na poslu.

Naknada za pripravnost neće se isplatiti ako se radnik ne odazove na obavljanje poslova u roku iz članka 24. st. 3. ovoga Ugovora.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca za vrijeme pripravnosti smatra se prekovremenim radom.

#### 4.2. Preraspodjela radnog vremena

##### Članak 24.

Direktor može uvesti preraspodjelu radnog vremena za radna mjesta na kojima narav posla to zahtijeva ili u slučaju nastupa izvanrednih okolnosti (npr. epidemija zaraznih bolesti) uslijed kojih se navedena mjera ukazuje neophodnom i osnovanom, na razini kalendarske godine, u skladu s odredbama Zakona o radu, na način da:

- tijekom cijele godine u pojedinim razdobljima preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati kraće od punog ili nepunog radnog vremena, ali ne kraće od četiri sata dnevno;
- preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući prekovremeni rad, ne može biti duže od 48 sati tjedno;
- preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući prekovremeni rad, može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, samo pod uvjetom da radnik poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad;
- preraspodijeljeno radno vrijeme ne uključuje rad nedjeljom, neradnim danima i blagdanima utvrđenim zakonom.

Poslodavac je dužan upoznati radnike, Sindikat i Radničko vijeće s preraspodjelom radnog vremena.

Ukoliko radnik na razini kalendarske godine ostvari veći broj sati rada od redovnog fonda sati, ti sati smatraju se satima prekovremenog rada i isplaćuju se sa plaćom za siječanj iduće godine.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Društva najkasnije osam dana prije početka primjene.

#### 4.3. Rad od kuće

##### Članak 25.

U dogovoru sa Poslodavcem, poslove i zadatke radnog mjesta za koje ima sklopljen ugovor o radu radnik privremeno i povremeno može obavljati od kuće ili na drugom izdvojenom mjestu ako te poslove i radne zadatke može obavljati sa navedenih lokacija.

Poslovi koji se mogu obavljati na izdvojenom mjestu jesu administrativni, uredski i slični poslovi koje radnik redovno obavlja u prostoru poslodavca, a za koje je u skladu s Pravilnikom o izradi procjene rizika prethodno procijenjen mali rizik.

Obrazloženi prijedlog o radu od kuće s prijedlogom razdoblja rada od kuće mogu podnijeti radnik i Poslodavac, za što Poslodavac nakon konzultacija sa nadređenim rukovoditeljem donosi Odluka o radu od kuće.

Prijedlog o radu od kuće i odgovor na taj prijedlog podnose se pisanim putem (uključujući i elektroničku komunikaciju).

Rad od kuće iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prava i obaveze iz radnog odnosa, uključujući one o plaći, drugim novčanim i nenovčanim primicima, kao i o radnom vremenu.

Poslodavac je dužan pismeno obavijestiti Sindikat i Radničko vijeće ukoliko je dogovoren rad od kuće za određena radna mjesta.

#### 4.4. Ostale odredbe radnog vremena

##### Članak 26.

Radnik može zasnovati radni odnos u Društvu s nepunim radnim vremenom i ako priroda i okolnosti obavljanja određenih poslova uvjetuju da se ti poslovi obavljaju u vremenu kraćem od punog radnog vremena.

##### Članak 27.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe radnik, na zahtjev nadređenog rukovoditelja, mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu s ograničenjima propisanim Zakonom o radu.

Zabranjuje se prekovremeni rad malodobnih radnika.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine i samohrani roditelj s djetetom do šest godina može raditi prekovremeno samo ako napiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati

##### Članak 28.

Rad između 22.00 sata i 06.00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

##### Članak 29.

U Društvu se vodi evidencija o radnom vremenu.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska i vrijeme odlaska s posla putem uređaja za elektroničku evidenciju radnog vremena, a gdje to nije dostupno sukladno uputi neposrednog rukovoditelja.

Nepostupanje sukladno odredbi stavka 2. ovog članka predstavlja povredu radne discipline i sankcioniranje iste.

## 5. ODMORI I DOPUSTI

##### Članak 30.

Radnik ima pravo na odmore i dopuste sukladno Zakonu o radu i ovom Ugovoru.

Odluku o korištenju odmora i dopusta donosi direktor Društva na osnovi plana korištenja godišnjih odmora, odnosno na prijedlog rukovoditelja organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, a u slučaju rada nedjeljom Društvo je dužno radniku osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora u roku od petnaest dana.

#### 5.1. Godišnji odmor

##### Članak 31.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora određenom Zakonom o radu pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Ugovorom, ali najviše do 30 radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je tjedno radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana. Radnici kojima priroda posla zahtjeva rad subotom, subota se neće uračunavati u dane godišnjeg odmora.



Minimalni broj dana godišnjeg odmora povećava se temeljem niže navedenih osnova:

a) Radni staž

Za ukupni radni staž koji će radnik dostići na kraju godine određuje mu se godišnji odmor:

- do 5 godina .....1 dan;
- 5 - 10 godina ..... 2 dana;
- 10 - 15 godina .....3 dana;
- 15 - 20 godina .....4 dana;
- 20 - 25 godina .....5 dana;
- 25 – 30 godina .....6 dana;
- Preko 30 godina .....7 dana.

b) Složenost poslova radnog mjesta

- za radna mjesta gdje se zahtjeva NKV i PKV stručna sprema ..... 2 dana;
- za radna mjesta gdje se zahtjeva od KV, VKV i SSS stručna sprema .....3 dana;
- za radna mjesta gdje se zahtjeva od VŠS i VSS stručna sprema .....4 dana.

c) Radni uvjeti

Za radne uvjete za sva radna mjesta koja imaju definirane otežane uvjete rada .....2 dana.

d) Posebni socijalni i zdravstveni uvjeti:

- roditelj, posvojitelj, udomitelj ili staratelj djeteta do 15 godina starosti.....1 dan;
- samohrani roditelj ili roditelj u jednoroditeljskoj obitelji za svako dijete do 15 godina .....2 dana;
- roditelj, posvojitelj ili staratelj, udomitelj djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu .....3 dana;
- invalidima kojima je priznato najmanje 60% invaliditeta, invalidima s pravom na kraće radno vrijeme i radniku koji njeguje teže bolesnog odraslog člana uže obitelji .....4 dana;
- radnicima mlađim od 18 godina .....6 dana.

Pravo na puni ili razmjerni dio godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

Iznimno od odredbe članka 78. Zakona o radu, radnik koji odlazi u mirovinu nakon 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 32.

Radnik ima pravo tijekom jedne kalendarske godine koristiti četiri dana godišnjeg odmora po vlastitoj želji, uz obvezu da o tome izvijesti neposredno nadređenog najmanje jedan dan ranije i uz uvjet da se time bitno ne remeti proces rada.

U slučaju prijekne potrebe direktor Društva može zatražiti da radnik odgodi ili prekine korištenje godišnjeg odmora uz naknadu troškova koji mogu radniku nastati zbog odgode ili prekida.

### Članak 33.

Godišnji odmor radnika koji rade na radnim mjestima na kojima je priznato pravo na staž s povećanim trajanjem uvećava se za tri dana, pored godišnjeg odmora koji se određuje po osnovama i mjerilima za ostale radnike, s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 33 dana.

#### 5.2. Plaćeni dopust

### Članak 34.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće do 10 radnih dana u godini radi:

- radi sklapanja braka ili životnog partnerstva..... 5 dana;
- rođenja ili posvojenja ili udomljenja djeteta ..... 5 dana;
- smrti bračnog ili izvanbračnog druga, djeteta ili roditelja, ž. partnera ..... 5 dana;
- smrti roditelja bračnog ili izvanbračnog druga ili životnog partnera..... 2 dana;
- selidbe na udaljenosti veće od 50 km ..... 3 dana;
- selidbe na udaljenosti do 50 km ..... 2 dana;
- elementarne nepogode ..... 5 dana;
- smrti djedova baka, braće i sestara ..... 3 dana;
- teška bolest člana uže obitelji (roditelji, djeca, bračni ili izvanbračni rug, ž. partner).....3 dana.

Ograničenje iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na korištenje plaćenog dopusta za slučajeve smrti.

Radnik može biti odsutan s rada s pravom naknade plaće i više i od deset radnih a sukladno odluci Uprave Društva:

- kada se stručno usavršava ili prekvalificira u interesu Društva,
- za aktivno sudjelovanje na vrhunskim sportskim igrama kao takmičar, kulturnim priredbama kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Dragovoljni davatelji krvi i krvne plazme imaju pravo na dva radna dana odsutnosti s posla uz naknadu plaće za svako davanje krvi/krvne plazme od kojih je prvi dan na dan darivanja krvi, a drugi prvi sljedeći radni dan.

Dragovoljni davatelj krvi/krvne plazme dužan je dan ranije najaviti odsutnost s posla neposredno nadređenom.

Dokumentacija za dokazivanje postojanja izvanbračne zajednice:

- Potvrda o prebivalištu na istovjetnoj adresi duže od 3 godine ili kraće uz dostavu rodnog lista za zajedničko dijete ili,
- Pisana i ovjerena izjava svjedoka o zajedničkom prebivalištu na istovjetnoj adresi 3 godine.

U jednoj kalendarskoj godini radnici mogu ostvariti pravo na najviše osam slobodnih radnih dana za davanje krvi/plazme.

Svaka prijevarena i davanje lažnih podataka s ciljem korištenja plaćenog dopusta predstavlja teži prekršaj radnih obveza.

Dani plaćenog dopusta se koriste u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

### 5.3. Neplaćeni dopust

#### Članak 35.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana uz predočenje dokaza i to odlukom direktora Društva u slijedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji sukladno odredbama Zakona o radu,
- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak.

U vrijeme odobrenog neplaćenog dopusta radnika se ne odjavljuje sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Kada to okolnosti dozvoljavaju neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može se odobriti i preko 30 dana o čemu odluku donosi direktor Društva.

Kada to okolnosti dozvoljavaju neplaćeni dopust može se odobriti i za druge slučajeve uz uvjet da su isti opravdani, o čemu odluku donosi direktor Društva.

Svaka prijevarena i davanje lažnih podataka s ciljem korištenja neplaćenog dopusta predstavlja teži prekršaj radnih obveza.

## 6. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

#### Članak 36.

Plaću radnika čini osnovna plaća, stimulatívni dio plaće i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, a odnosi se na redovan mjesečni fond radnih sati. Osnovan satnica predstavlja količnik osnovne plaće i redovnog mjesečnog fonda sati, a isplaćuje se za ukupan broj odrađenih sati u mjesecu.

Koeficijent složenosti pojedinog radnog mjesta utvrđen je Prilogom I – Platne grupe i platni razredi i Prilogom II – Popis radnih mjesta prema grupama složenosti i s pripadajućim koeficijentima prema platnim razredima, koji su priloženi ovom Kolektivnom ugovoru i njegov su sastavni dio.

Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini od 400 eura bruto. O izmjeni osnovice za obračun plaće ugovorne strane Kolektivnog ugovora sklapaju aneks ugovora.

Najniža osnovna plaća za puno radno vrijeme radnika uvećana za stalni dodatak iz članka 42. ne može iznositi manje od iznosa minimalne plaće utvrđene uredbom o visini minimalne plaće za kalendarsku godinu koju donosi Vlada RH.

#### Članak 37.

Društvo je dužno na zahtjev Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika predložiti dokaze o uplaćenim doprinosima za mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika.

#### Članak 38.

Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik imaju pravo uvida u isplatne liste svih radnika.

#### Članak 39.

Plaća pripravnika utvrđuje se u visini od 80% osnovne plaće poslova za koje se pripravnik osposobljava.

#### Članak 40.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, a isplaćuje se najkasnije petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Ukoliko radnik zbog odsutnosti zamjenjuje drugog radnika, pripada mu plaća zamjenjivanog radnika ako je ona veća od plaće radnika a za period zamjene za više od 5 radnih dana.

U slučaju zakašnjenja isplate plaće Društvo je dužno isplatiti zakonske zatezne kamate.

#### Članak 41.

Svi poslovi, odnosno radna mjesta tipizirana su u osam grupa složenosti i vrednovana su koeficijentima od 1,06 do 4,35.

Grupe složenosti poslova s platnim razredima određene su u Prilogu 1, koji je sastavni dio ovoga Ugovora.

Tipizirane grupe radnih mjesta, te pripadajući koeficijenti radnih mjesta prikazani su u Prilogu 2. - Popis radnih mjesta prema grupama složenosti i s pripadajućim koeficijentima, a koji je sastavni dio ovog Ugovora.

Raspoređivanje u platne razrede za radna mjesta gdje su oni predviđeni vrši direktor, a na prijedlog rukovoditelja RJ ili sektora, uvažavajući radno iskustvo, sposobnosti, zalaganje i savjesnost u ispunjavanju preuzetih radnih obveza radnika.

#### Članak 42.

Ukoliko radnik zbog odsutnosti zamjenjuje drugog radnika za period duži od 5 uzastopnih radnih dana te je u mogućnosti potpuno izvršavati radne obaveze drugog radnika, za taj period mu pripada osnovna satnica zamjenjivanog radnika ako je ona veća od plaće radnika.

Za navedeno iz prethodnog stavka sa radnikom je potrebno sklopiti Aneks Ugovora o radu za period zamjene.

#### a) Stimulativni dio plaće

#### Članak 43.

Stimulativni dio plaće je nagrada za individualne ili grupne rezultate rada radnika.

Radnik može ostvariti stimulativni dio plaće u visini do 20% na osnovnu satnicu za sve odrađene sate rada za:

- predložena poboljšanja,
- postignute uštede u radu,
- natprosječne rezultate rada,
- zasluge u sprečavanju nastanka šteta u procesu rada,
- kratkotrajne zamjene drugih radnika za vrijeme njihove odsutnosti s posla,
- povremeno obavljanje poslova izvan opisa radnog mjesta do mjesec dana.

Ukupno na nivou jedne organizacijske jedinice stimulativni dio plaće prosječno može iznositi najviše 8% mjesečno, osim u organizacijskim jedinicama gdje ima šest i manje radnika gdje može iznositi i više. O navedenom vodi brigu nadređeni rukovoditelj radne jedinice.

Stimulativni dio plaće radnika predlaže neposredno nadređeni, ovjerava rukovoditelj, a odobrava Uprava Društva.

Neposrednim rukovoditeljem u smislu st. 4. ovog članka smatra se radniku neposredni nadređeni odnosno poslovođa ili voditelj.

Prijedlog stimulativnog dijela plaće ovlašten je uputiti i svaki rukovoditelj radne jedinice odnosno sektora Društva.

Prijedlog iz st. 4. ovog članka sadrži detaljno pisano obrazloženje razloga za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće a isti, ukoliko ga podnosi poslovođa ili voditelj, prethodno ovjerava rukovoditelj radne jedinice odnosno sektora.

Ukoliko rukovoditelj radne jedinice ili sektora Društva nije suglasan sa prijedlogom neposredno nadređenog ovlašten je isti odbiti odnosno odbaciti ukoliko nije dostatno obrazložen bez njegova prosljeđivanja direktoru.

Stimulativni dio plaće rukovoditelja određuje direktor Društva.

U slučaju da obrazloženi razlozi za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće nisu dostatno transparentni i argumentirani direktor može zatražiti dodatno pisano ili usmeno obrazloženje istih.

## b) Dodaci na osnovnu plaću

### Članak 44.

Osnovna plaća radnika uvećava se za stalni dodatak u bruto iznosu 300,00 eura mjesečno za puni fond radnih sati.

Radnik koji u obavljanju poslova predvodi grupu od dva ili više radnika (predradnik) ima dodatak na osnovnu plaću u iznosu od 15 posto za odrađene sate predradnika.

### Članak 45.

Osnovna satnica radnika uvećava se za uvjete rada koji su teži od normalnih s osnova utjecaja okoline, klime, buke, vibracije, zračenja, vlage, opterećenja osjetila, težih fizičkih napora, rada s prijavim tvarima, opasnosti od transportnih sredstava, alata, struje i drugo, i to za sve sate rada pod otežanim uvjetima.

## I. GRUPA OD 40% NA OSNOVNU PLAĆU MJESEČNO

- radnik na pometanju
- radnik na prikupljanju otpada
- pogrebnik

## II. GRUPA OD 20% NA OSNOVNU PLAĆU MJESEČNO

- radnik i čuvar na deponiju
- strojar na deponiju
- vozač specijalnog vozila (autokošara)
- radnik na specijalnom vozilu (električar)
- radnik u zimskoj službi
- vozač na čistilici (stroju za pranje pločica)

### III. GRUPA OD 15% NA OSNOVNU PLAĆU MJESEČNO

- strojar na građevinskim strojevima
- vozač specijalnog vozila (odvoz smeća)

### IV. GRUPA OD 10% NA OSNOVNU PLAĆU MJESEČNO

- asfalter
- električar
- dimnjačar
- automehaničar, autoelektričar
- čistačica
- redar na tržnici
- radnik na reciklažnom dvorištu
- poslovođa pogrebnih usluga

### V. GRUPA OD 6% NA OSNOVNU PLAĆU MJESEČNO

- građevinski radnik
- bravar, zidar, ličioc
- cestar
- ophodar ceste
- vozač kamiona
- radnik na održavanju okoliša
- poslovođa mehaničke radione

### VI. GRUPA 3% NA OSNOVNU PLAĆU MJESEČNO

- portir
- skladištar alatničar

#### Članak 46.

Radnik koji pored poslova svojeg radnog mjesta trajnije obavlja i određene druge poslove ima dodatak na osnovnu satnicu za sve odrađene sate u visini do 20 posto.

Pod terminom trajnije iz prethodnog stavka smatra se obavljanje dodatnog rada u periodu dužem od mjesec dana.

Pravo i visinu dodatka za dodatan rad radnika određuje Uprava na prijedlog i pisano obrazloženje rukovoditelja, a uz prethodnu suglasnost Sindikata.

Visinu dodatka rukovoditelja određuje Uprava Društva uz prethodnu suglasnost Sindikata.

#### Članak 47.

Plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,50%.

#### Članak 48.

Osnovna satnica radnika uvećava se za:

- rad noću ..... **30%**,
- prekovremeni rad ..... **50%**,
- rad nedjeljom ..... **50%**,
- rad na blagdane i neradne dane ..... **50%**,
- rad na blagdane i neradne dane od ponedjeljka do petka ..... **150 %**,
- smjenski rad..... **10%**,
- dvokratni rad ..... **10%**.

Svi dodaci iz stavka 1. ovog članka kumuliraju se bez izuzetaka.

#### d) Naknada plaće

##### Članak 49.

Radniku pripada naknada plaće kada je zbog opravdanih razloga predviđenih zakonom i ovim Ugovorom ili drugim propisom bio spriječen obavljati svoje poslove.

##### Članak 50.

Radnik ima pravo na naknadu plaće tijekom:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako su isti od ponedjeljka do petka,,
- obavljanja funkcije predstavnika radnika Društva u tijelima jedinica lokalne samouprave,
- školovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Društva,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti i
- zastoja u poslu do kojega je došlo bez krivnje radnika.

Ukoliko je radnik rado na dane državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom nema pravo na naknadu plaće iz stavka 1. osim ukoliko je radio manje od 8 sati, a tada mu pripada razlika od odrađenih sati do 8 sati.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće prema Zakonu o radu ili na naknadu koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme, ovisno što je povoljnije za radnika.

##### Članak 51.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti određuje se od osnovice sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako se naknada iz prethodnog članka isplaćuje na teret sredstava Društva naknada iznosi 90% njegove prosječne plaće isplaćene u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila privremena spriječenost za rad zbog bolesti.

##### Članak 52.

Za dana službenog izostanka s rada, organiziranog sistematskog pregleda, liječničkog pregleda za poslove s posebnim uvjetima rada, te u drugim slučajevima kada nije drugačije određeno, radniku pripada naknada plaće kao da je radio uz normalni radni učinak s pripadajućim stalnim dodacima.

Za vrijeme traženja novog zaposlenja tijekom otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najviše deset sati tjedno.

#### e) Ostala materijalna prava radnika

##### Članak 53.

Radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika za redovno osmosatno radno vrijeme u iznosu od 2,80 eura dnevno za dane provedene na poslu.

#### Članak 54.

Radniku pripada pravo na isplatu neoporezivog primitka koji je Pravilnikom o porezu na dohodak definiran kao Nagrada za radne rezultate i drugi oblici dodatnog nagrađivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesečnu plaću i sl.) za redovno osmosatno radno vrijeme u iznosu od 3,00 eura dnevno za dane provedene na poslu.

Iznos Nagrade za radne rezultate se može do kraja godine isplatiti do neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak ako to poslovanje Društva omogućava.

Pravo iz prethodnog stavka ovog članka radnik može ostvariti ukoliko je na dan isplate minimalno 6 mjeseci u radnom odnosu u Društvu zbog zalaganja pri obavljanju poslova i doprinosa u radu Društva.

Ukoliko je radniku u tekućoj godini već isplaćen maksimalni iznos neoporezivog primitka prema Pravilniku o porezu na dohodak tada nema pravo iz stavka 1. ovog članka.

U slučaju nekvalitetnog rada, nedovoljnog zalaganja, nemara prema radnim zadacima i imovini Društva te nepoštivanja odluka Društva, a temeljem detaljnog pisanog obrazloženja neposrednog rukovoditelja i ovjere Uprave društva, radnik nema pravo na primitak nagrade za radne rezultate.

#### Članak 55.

Radnik ima pravo na regres za godišnji odmor najmanje u visini 170,00 eura u neto iznosu za ostvareno pravo punog godišnjeg odmora, sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru.

Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru, ima pravo na razmjerni dio regresa iz stavka 1. ovog članka.

Regres za godišnji odmor isplaćuje se u svibnju za tekuću godinu.

Radnicima kojima prestaje ugovor o radu prije isplate regresa, razmjerni dio regresa iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se sa zadnjom isplaćenom plaćom.

Radnicima koji naknadno ostvare pravo na godišnji odmor i regres, završno s 31. prosincem tekuće godine isti će se isplatiti s plaćom za prosinac.

#### Članak 56.

Pri odlasku radnika u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u neto iznosu od 1.100.00 eura uvećano za 10% minimalne neto plaće (prema uredbi o visini minimalne plaće za kalendarsku godinu koju donosi Vlada RH) po godini ukupnog radnog staža u Društvu.

#### Članak 57.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika ..... 995,42 eura,
- smrti člana uže obitelji radnika (roditelja, bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, djece, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi) ..... 398,17 eura,
- invalidnosti radnika ..... 331,81 eura,
- bolovanja dužeg od 90 dana ..... 331,81 eura,
- rođenja, posvojenja ili udomljenja djeteta radnika..... 1.327,23 eura,
- smrt člana obitelji radnika (roditelja bračnog ili izvanbračnog druga ili životnog partnera)..... 132,72 eura.

Pravo na pomoć zbog bolovanja dužeg od 90 dana radnik ostvaruje nakon ispunjenja uvjeta neprekidnog bolovanja i to jednom godišnje.

Pravo na pomoć zbog invalidnosti radnik ostvaruje jednom godišnje.



#### Članak 58.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica u najvišem zakonski određenom neoporezivom iznosu i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje do razine kategorije četiri zvjezdice.

Ukoliko je radnik upućen na službeno putovanje na lokaciju na kojoj ne postoji hotelski smještaj kategorije iz st. 1. ovog članka ima pravo na naknadu punog iznosa hotelskog računa za noćenje do razine raspoložive kategorije.

Radniku pripada puna dnevica za svakih 24 sata provedenih na službenom putovanju, kao i za vrijeme provedeno na službenom putovanju dužem od 12 sati.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u trajanju od 8 - 12 sati radniku pripada pola dnevnice.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je to propisano za korisnike državnog proračuna.

#### Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu punog iznosa troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte ako stanuje dalje od jedne stanice od sjedišta Društva, odnosno do radnog mjesta, a gdje nema mjesnog prijevoza ako stanuje dalje od tisuću metara od mjesta rada.

Pravo na naknadu troškova prijevoza koji po odluci uprave ima službeno vozilo u stalnom korištenju ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Naknada se isplaćuje najkasnije do 25. dana u mjesecu za idući mjesec.

Ukoliko je radniku isplaćena naknada troškova prijevoza na posao i s posla za mjesec u kojem radnik nije imao niti jedan radni dan neće mu se isplatiti naknada prijevoza za prvi slijedeći mjesec u kojem bi ostvario pravo na naknadu za prijevoz.

Ukoliko bi radniku u slučaju iz prethodnog stavka prestao radni odnos prije nego bi ostvario pravo na naknadu za prijevoz, radnik je u obvezi isplaćenu naknadu vratiti Poslodavcu.

#### Članak 60.

Ako radnik koristi privatni automobil u službene svrhe, nadoknaditi će mu se trošak u visini 0,40 eura po prijeđenom kilometru.

Direktor Društva odobrava korištenje privatnog automobila u službene svrhe te uvjete korištenja.

#### Članak 61.

Učenici imaju pravo na nagradu za vrijeme obavljanja prakse u visini propisanoj Ugovorom o naukovanju.

Studenti imaju pravo na nagradu za vrijeme obavljanja prakse u 30 posto prosječne mjesečne plaće isplaćene radnicima u Društvu u prethodnom mjesecu za puni mjesečni fond, odnosno razmjerni dio za provedene sate na praksi.

Učenicima i studentima će se isplatiti putni trošak u visini izdataka prema cijeni mjesečne karte ako stanuje dalje od jedne stanice od sjedišta Društva, odnosno do radnog mjesta, za dane provedene na praksi.

#### Članak 62.

Društvo je dužno radniku isplatiti jubilarnu nagradu u neto iznosu za ukupni radni staž u Društvu nakon:

- 10 godina radnog staža u iznosu od ..... 199,08 eura,
- 15 godina radnog staža u iznosu od ..... 265,45 eura,
- 20 godina radnog staža u iznosu od ..... 331,81 eura,
- 25 godina radnog staža u iznosu od ..... 398,17 eura,

- 30 godina radnog staža u iznosu od .....464,53 eura,
- 35 godina radnog staža u iznosu od ..... 530,89 eura,
- 40 godina radnog staža u iznosu od ..... 663,61 eura,
- 45 godina radnog staža u iznosu od ..... 729,98 eura neto.

#### Članak 63.

U povodu blagdana Svetog Nikole djeci radnika do 15 godina starosti Poslodavac se obvezuje isplatiti novčanu naknadu za dar djetetu najmanje u visini 100 eura, a ako to poslovanje Društva omogućava naknada se može isplatiti u visini do neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo tijekom godine na isplatu prigodne godišnje nagrade najmanje u visini 400,00 eura u neto iznosu, te primitak dara u naravi najmanje u visini 100,00 eura u neto iznosu, a ako to poslovanje Društva omogućava godišnja nagrada i primitak dara u naravi se mogu isplatiti u visini do neoporezivih iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo iz prethodnog stavka radnik ostvaruje ukoliko je na dan isplate minimalno 6 mjeseca u radnom odnosu kod Poslodavca. Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na isplatu prigodne godišnje nagrade prije odlaska u mirovinu.

### 7. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

#### Članak 64.

Po svim pravima i obvezama radnika u prvom stupnju odlučuje direktor Društva.

Direktor Društva dužan je prije donošenja odluke izvijestiti sindikalnog povjerenika o sadržaju odluke.

Direktor Društva dužan je razmotriti prijedloge, mišljenja i zahtjeve sindikata o sadržaju odluke iz prethodnog stavka, te o zauzetim stavovima u roku od 8 dana se očitovati.

Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka radnik može u roku od 15 dana zahtijevati od Društva zaštitu svoga prava.

Kao drugostupanjsko tijelo na strani Društva određuje se Nadzorni odbor Društva.

Ako Društvo u roku od 15 dana ne udovolji podnesenom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### 8. IZOBRAZBA RADNIKA I INFORMIRANJE

#### Članak 65.

Radnik se ima pravo školovati s obzirom na interese i potrebe Društva.

Tijekom školovanja za potrebe Društva radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, osim ako je drugačije uređeno između radnika i Društva.

Međusobna prava i obveze između radnika i Društva, u svezi sa školovanjem, uređuju se posebnim ugovorom

#### Članak 66.

Društvo je obvezno Radničkom vijeću i sindikalnom povjereniku na njegov zahtjev osigurati informacije koje su bitne za ekonomski položaj radnika.

Direktor Društva dužan je sindikalnom povjereniku po isteku određenog razdoblja dostaviti polugodišnje i godišnje financijsko izvješće o poslovanju Društva, a informacije o planovima i prijedlozima akata Društva direktor je dužan dostaviti prije njegovog usvajanja.

## 9. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

### Članak 67.

Društvo je dužno za rad Sindikata i Radničkog vijeća besplatno osigurati najmanje slijedeće uvjete:

- slobodu sindikalnog organiziranja, izvješćivanja i podjele tiska,
- prostor, tehničke i administrativne uvjete za rad Sindikata i Radničkog vijeća,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnih kredita preko isplatnih lista u računovodstvu Društva prilikom obračuna plaća i doznačivanje članarine na račun Sindikata uz suglasnost člana Sindikata.

### Članak 68.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje ovisno o broju članova Sindikata u Društvu i to tako da za svakog člana Sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Pored prava utvrđenog u stavku 1. ovoga članka Društvo je dužno sindikalnom povjereniku, kao i članu regionalnog i Republičkog organa sindikata, priznati izostanak s rada uz naknadu plaće zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima na svim razinama u državi, kao i radi pohađanja tečajeva, seminara, kongresa i konferencija sindikata.

### Članak 69.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnoga vremena u Društvu posvećuje Sindikatu, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegov radni odnos uređuje pismenim sporazumom Sindikata i Društva.

### Članak 70.

Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnog povjerenika u Društvu za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci po njenom isteku ne može se bez suglasnosti Republičkog odbora sindikata:

- premjestiti na drugo radno mjesto,
- utvrditi kao višak zaposlenih.

### Članak 71.

Direktor Društva dužan je razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata i Radničkog vijeća u svezi ostvarivanja prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada.

U roku od 8 dana direktor je dužan izvijestiti Sindikat i Radničko vijeće o zauzetim stavovima glede podnijetih akcija iz stavka 1. ovoga članka.

Direktor Društva dužan je primiti na razgovor sindikalnog povjerenika i predsjednika Radničkog vijeća na njihov zahtjev i s njima razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnih prava i interesa zaposlenih.

### Članak 72.

Svi članovi sindikata imaju pravo 4 puta godišnje u dogovoru s Poslodavcem održati sindikalni skup u radno vrijeme poslodavca, o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji ne narušava redovito poslovanje.

## **10. SOCIJALNI MIR**

### **Članka 73.**

Sindikatski neće organizirati štrajk ako se sve odredbe iz ovoga Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su ovim Ugovorom uređena.

Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene, dopune ili nepoštivanja odredaba ovog Ugovora.

Za sva pitanja koja ovim Ugovorom nisu uređena Sindikat se ne odriće prava na štrajk solidarnosti.

### **Članak 74.**

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat će koristiti sindikalna prava o štrajku propisana u zakonu.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor kojega imenuje Sindikat.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

### **Članak 75.**

Kada je štrajk organiziran zbog neispunjenja obveza propisanih ovim Ugovorom troškove štrajka snosi Društvo.

Ako se u slučaju iz stavka 1. ovoga članka utvrdi da je Društvo ispunilo obveze zbog kojih se štrajka, troškove štrajka i naknadu štete snosi organizator štrajka.

### **Članak 76.**

Direktor Društva i Sindikat će posebnim ugovorom odrediti poslove koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

### **Članak 77.**

Radniku sudioniku štrajka direktor Društva ne može smanjiti plaću i dodatke na plaću razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku temeljem Zakona o radu.

Organiziranje štrajka i sudjelovanje u štrajku, sukladno odredbama ovoga Ugovora, ne predstavlja povredu ugovora o radu niti sudionik štrajka smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

## **11. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 78.**

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora, ugovorne strane imenuju Zajedničku komisiju u roku od mjesec dana od stupanja na snagu ovoga Ugovora.

Komisija ima pet članova, od kojih svaka ugovorna strana imenuje dva člana, a 5. člana imenuju zajedničkim dogovorom.

Komisija donosi pravilnik o radu Komisije.

Komisija donosi sve odluke većinom glasova.

Predsjednika Komisije biraju ugovorne strane naizmjenično svakih 12 mjeseci.

Ugovorne su se strane dužne pridržavati danog tumačenja.

## **12. RJEŠAVANJE SPOROVA I IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 79.**

Za rješavanje sporova između potpisnika ovoga Ugovora koje nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem može se pokrenuti postupak mirenja.

### **Članak 80.**

Postupak mirenja pokreće se pisanom inicijativom jednog od potpisnika Ugovora.

### **Članak 81.**

U Komisiju za mirenje svaki potpisnik Ugovora imenuje po jednog člana a trećeg člana zajednički imenuje s liste miritelja za kolektivne radne sporove.

### **Članak 82.**

U postupku mirenja ispitati će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupiti će se potrebne obavijesti i saslušati strane.

Nakon dovršetka postupka iz stavka 1. Ugovora, Komisija će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

### **Članak 83.**

Mirenje je uspješno ako strane prihvate pisani prijedlog nagodbe koja ima snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Ako ne uspije pregovaranje ni postupak mirenja, ugovorne strane mogu predmet spora povjeriti arbitraži.

Arbitraža se za svaki slučaj spora imenuje iz šire liste arbitara koju suglasno utvrđuju potpisnici Ugovora u roku od mjesec dana od dana zaključenja ovoga Ugovora.

### **Članak 84.**

Svaka ugovorna strana ima pravo pokrenuti postupak za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora, a obvezno u slučaju rasta troškova života za više od 2% godišnje.

Strana koja pokreće postupak izmjene ili dopune ovoga Ugovora radi to u pisanom obliku, a druga strana je obvezna da se na to očituje u roku od 30 dana.

## **13. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 85.**

Ovaj Ugovor zaključen je kada ga potpišu ovlašteni zastupnici Sindikata i Društva.

### **Članak 86.**

Ovaj Ugovor zaključuje se na rok od 5 godina.

Izmjene i dopune ovoga Ugovora mogu se vršiti zaključivanjem aneksa Ugovoru.

### **Članak 87.**

Svaka strana može otkazati predmetni Kolektivni ugovor.

Otkazivanje Kolektivnog ugovora potrebno je drugoj strani prethodno najaviti te obrazložiti u pisanom obliku i to najmanje 30 dana prije početka otkaznog roka.

Razlozi za otkazivanje su:

- poremećaji u poslovanju Poslodavca, a koji mogu prouzročiti znatne financijske probleme i ugroziti daljnje poslovanje istog,

- u slučaju neuspjeha u postupku mirenja iz članka 80. Kolektivnog ugovora. Ugovorne strane utvrđuju otkazni rok predmetnog Kolektivnog ugovora u trajanju od 1 godine. Po otkazivanju Kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti njegovo ponovno sklapanje.

#### Članak 88.

Troškove tumačenja i praćenja primjene ovoga Ugovora te rada mirovnih komisija i arbitraža snosi Društvo.

### 14. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

#### Članak 89.

Ovaj Ugovor stupa na snagu nakon što ga potpišu ovlašteni zastupnik Društva i Samostalnog sindikata radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalne podružnice Komunalac d.o.o..

#### Članak 90.

Radnicima kojima je prema novoj organizaciji Društva koeficijent za obračun plaće određen u nižem iznosu, a spadaju u zaštićenu kategoriju radnika (5 godina prije starosne mirovine), obračunavati će se plaća po dotadašnjem koeficijentu.

#### Članak 91.

Ukoliko na snagu stupe zakonske odredbe koje predstavljaju temelj i dopuštaju razlikovanje člana i nečlana sindikata pri primjeni prava iz kolektivnog ugovora, ugovorne strane će, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu takvih zakonskih odredaba, a na prijedlog sindikata pristupiti sklapanju aneksa kolektivnog ugovora u smislu ugovaranja pojedinih materijalnih prava samo za članove sindikata, odnosno da se ista za članove sindikata ugovore u većem iznosu, odnosno većoj razini nego za nečlanove sindikata.

#### Članak 92.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 01. siječnja 2023. godine.

U Jurdanima, 30.12.2022.g.

POVJERENIK SIND. PODRUŽNICE

\_\_\_\_\_  
Hari Priskić

DIREKTOR DRUŠTVA

\_\_\_\_\_  
Ervin Mrak, dipl. ing.

## Prilog I. Kolektivnog ugovora Komunalac d.o.o. Jurdani

### PLATNE GRUPE I PLATNI RAZREDI

- I. GRUPA POSLOVA – koeficijent složenosti ..... 1,06 – 1,50  
podrazumjeva jednostavan rutinski rad koji  
ne zahtjeva posebno obrazovanje.  
Traži se I. st. stručne spreme.

Platni razredi: 1..... 1,06 – 1,30  
2..... 1,12 – 1,37  
3..... 1,18 – 1,50

- II. GRUPA POSLOVA – koeficijent složenosti ..... 1,28 – 1,62  
podrazumjeva manje složene poslove i zadatke,  
odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za  
rad za koja su dovoljna usmena uputstva.  
Traži se II. st. stručne spreme.

Platni razredi: 1..... 1,28 – 1,46  
2..... 1,35 – 1,54  
3..... 1,42 – 1,62

- III. GRUPA POSLOVA – koeficijent složenosti ..... 1,49 – 2,15  
podrazumjeva složene poslove i zadatke na  
kojima se rad uglavnom ponavlja uz povremenu  
pojavu novih poslova i zadataka.  
Traži se III. i IV. st. stručne spreme.

Platni razredi: 1..... 1,49 – 1,71  
2..... 1,58 – 1,81  
3..... 1,50 – 2,15

- IV. GRUPA POSLOVA – koeficijent složenosti ..... 2,20 – 2,30  
podrazumjeva složene i raznovrsne poslove  
za čije obavljanje su potrebene povremene  
konzultacije i provjere načina izvršavanja  
poslova.  
Traži se V. st. stručne spreme.

- V. GRUPA POSLOVA – koeficijent složenosti ..... 2,50 – 2,60  
podrazumjeva složenije poslove i zadatke koji  
zahtjevaju veći stupanj samostalnosti i veći  
stupanj kreativnosti.  
Traži se VI. st. stručne spreme.

VI. GRUPA POSLOVA – koeficijent složenosti ..... 2,80 – 3,00  
podrazumjeva vrlo složene poslove i zadatke koji zahtjevaju inicijativu i kreativnost te visoku stručnu osposobljenost i samostalnost za obavljanje tih poslova.  
Traži se VI. i VII. st. stručne spreme.

VII. GRUPA POSLOVA – koeficijent složenosti ..... 3,80 – 4,35  
podrazumjeva vrlo složene poslove i zadatke koji zahtjevaju inicijativu, kreativnost i organizacijske sposobnosti te visoku stručnu osposobljenost za rukovođenje radnim jedinicama ili sektorima.  
Traži se VII. st. stručne spreme.



## Prilog II. Kolektivnog ugovora Komunalac d.o.o. Jurdani

### POPIS RADNIH MJESTA PREMA GRUPAMA SLOŽENOSTI I S PRIPADAJUĆIM KOEFIČIJENTIMA PREMA PLATNIM RAZREDIMA

| GRUPA<br>POSL.       | N A Z I V<br>RADNOG MJESTA   | I<br>plat.raz.   | II<br>plat.raz. | III<br>plat.raz. |
|----------------------|--|------------------|-----------------|------------------|
| I                    | Čistačica  | 1,06             | 1,12            | 1,18             |
|                      | Radnik na deponiju   | 1,06             | 1,12            | 1,18             |
|                      | Građevinski radnik   | 1,21             | 1,27            | 1,34             |
|                      | Cestar   | 1,24             | 1,31            | 1,38             |
|                      | Radnik na održavanju Odlagališta                                   | 1,24             | 1,31            | 1,38             |
|                      | Pometač  | 1,28             | 1,35            | 1,42             |
|                      | Radnik na prikupljanju otpada                                      | 1,30             | 1,37            | 1,44             |
|                      | Pogrebnik  | 1,30             | 1,37            | 1,44             |
|                      | Asfalter   | 1,35             | 1,43            | 1,50             |
|                      | II   | Redar na tržnici | 1,28            | 1,35             |
| Telefonista – portir |  | 1,46             | 1,54            | 1,62             |
| III                  | Ličilac  | 1,49             | 1,58            | 1,66             |
|                      | Bravar   | 1,49             | 1,58            | 1,66             |
|                      | Zidar  | 1,49             | 1,58            | 1,66             |
|                      | Dimnjačar  | 1,49             | 1,58            | 1,66             |
|                      | Evidentičar otpada - vagar   | 1,49             | 1,58            | 1,66             |
|                      | Radnik na održavanju komunalne opreme                              | 1,49             | 1,58            | 1,66             |
|                      | Vozač  | 1,49             | 1,58            | 1,66             |
|                      | Ophodar cesta  | 1,53             | 1,62            | 1,70             |
|                      | Radnik na reciklažnom dvorištu                                     | 1,53             | 1,62            | 1,70             |
|                      | Vozač specijalnog vozila   | 1,53             | 1,62            | 1,70             |
|                      | Automehaničar  | 1,53             | 1,62            | 1,70             |
|                      | Autoelektričar   | 1,53             | 1,62            | 1,70             |
|                      | Električar   | 1,57             | 1,65            | 1,74             |
|                      | Strojar građevinskih strojeva                                      | 1,57             | 1,65            | 1,74             |
|                      | Strojar na deponiju  | 1,57             | 1,65            | 1,74             |
|                      | Referent obrade podatka  | 1,60             | 1,69            | 1,78             |
|                      | Strojar na održavanju Odlagališta                                  | 1,61             | 1,73            | 1,85             |
|                      | Referent pogrebnih poslova   | 1,71             | 1,81            | 1,90             |
|                      | Fakturista administrator   | 1,71             | 1,81            | 1,90             |
|                      | Referent nabave  | 1,71             | 1,81            | 1,90             |
|                      | Referent evidencije prikupljenih količina otpada                   | 1,71             | 1,81            | 1,90             |
|                      | Referent poslova upravljanja prijevozom - automehaničar            | 1,71             | 1,81            | 1,90             |
|                      | Tajnica  | 1,76             | 1,85            | 1,95             |
|                      | Materijalni knjigovođa i knjigovođa saldakonti kupaca i dobavljača | 1,85             | 1,95            | 2,05             |

|     |  |      |      |      |
|-----|--|------|------|------|
|     | Samost. referent kadr. i općih poslova                           | 1,85 | 1,95 | 2,05 |
|     | Skladištar – alatničar   | 1,87 | 1,98 | 2,08 |
|     | Tehničar za telekomunikacije                                     | 1,89 | 2,00 | 2,10 |
|     | Samost. ref.plaća, obustava, naknada i poreza                    | 1,85 | 1,95 | 2,15 |
|     | Likvidator   | 1,85 | 1,95 | 2,15 |
|     | Referent GIS-a i evidencije korisnika                            | 1,94 | 2,04 | 2,15 |
|     | Glavni knjigovođa – konter                                       | 1,94 | 2,04 | 2,25 |
| IV  | Poslovođa tržnica  |      |      | 2,20 |
|     | Poslovođa pometanja  |      |      | 2,22 |
|     | Poslovođa dimnjačarskih poslova                                  |      |      | 2,22 |
|     | Poslovođa građevinskog održavanja                                |      |      | 2,24 |
|     | Poslovođa održavanja cesta                                       |      |      | 2,24 |
|     | Poslovođa pogrebnih usluga                                       |      |      | 2,26 |
|     | Poslovođa mehaničke radione                                      |      |      | 2,26 |
|     | Poslovođa odvoza i deponija                                      |      |      | 2,30 |
|     | Poslovođa sustava odvojenog prikupljanja otpada                  |      |      | 2,30 |
| V   | Referent HTZ i PPZ   |      |      | 2,50 |
|     | Samostalni referent za informatiku i telekomunikacije            |      |      | 2,50 |
|     | Tehnolog zaštite okoliša i voditelj sustava upravljanja okolišem |      |      | 2,50 |
|     | Samostalni refer. plana, analize i statistike                    |      |      | 2,50 |
| VI  | Voditelj odvoza, deponija i pometanja                            |      |      | 2,80 |
|     | Samostalni pravni referent                                       |      |      | 2,80 |
|     | Voditelj sektora nabave  |      |      | 2,80 |
|     | Voditelj elektro održavanje                                      |      |      | 2,85 |
|     | Voditelj građevinskog održavanja                                 |      |      | 2,95 |
|     | Voditelj održavanja cesta  |      |      | 2,95 |
|     | Inženjer razvoja i investicija                                   |      |      | 3,00 |
| VII | Ruk. Sektora općih, pravnih i kadr. poslova                      |      |      | 3,80 |
|     | Ruk. RJ Održavanje   |      |      | 4,00 |
|     | Ruk. Sektora računovodstva i financija                           |      |      | 4,00 |
|     | Ruk. RJ Usluga   |      |      | 4,35 |