

**KOMUNALAC POŽEGA d.o.o.**  
**za komunalne djelatnosti**

**POŽEGA**

**KOLEKTIVNI UGOVOR**

Požega, 2023. godine

## Sadržaj

	3
I. OPĆE ODREDBE.....	4
II. RADNI ODNOSI.....	4
1. Zasnivanje radnog odnosa.....	4
1.1. Ugovor o radu.....	4
1.2. Probni rad.....	5
2. Obrazovanje i osposobljavanje za rad.....	5
3. Radno vrijeme.....	5
3.1. Puno radno vrijeme.....	6
3.2. Raspored radnog vremena.....	6
3.3. Preraspodjela radnog vremena.....	6
3.4. Prekovremeni rad.....	6
3.5. Noćni rad.....	7
3.6. Smjenski rad.....	7
4. Odmor i dopusti.....	7
4.1. Stanka.....	7
4.2. Godišnji odmor.....	8
4.3. Plaćeni dopust.....	9
4.4. Neplaćeni dopust.....	10
4.5. Odsutnost s posla.....	10
5. Plaće i naknade plaća.....	10
5.1. Elementi plaće.....	10
5.2. Osnovna plaća.....	11
5.3. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža.....	11
5.4. Stimulativni dio plaće.....	11
5.5. Plaća iz dobiti.....	11
5.6. Naknada plaće za vrijeme bolovanja.....	12
5.7. Plaća pripravnika.....	12
6. Dodaci na plaću.....	12
6.1. Naknada plaće.....	13
7. Materijalna prava radnika.....	13
7.1. Dnevnice i troškovi prijevoza.....	13
7.2. Terenski dodatak.....	13
7.3. Troškovi prijevoza na rad.....	13
7.4. Troškovi prehrane.....	14
7.5. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe.....	14
7.6. Odvojeni život od obitelji.....	14
7.7. Otpremnina za umirovljenje.....	14
7.8. Nagrade učenicima i studentima.....	14
7.9. Solidarne potpore.....	15
7.10. Jubilarne nagrade.....	16
7.11. Dar djeci.....	16
7.12. Prigodne nagrade.....	17
7.13. Osiguranje radnika.....	17
7.14. Sistematski liječnički pregledi.....	17
III. PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	18
IV. SOCIJALNI MIR.....	19
V. ZABRANA PUŠENJA I ZABRANA KORIŠTENJA DRUGIH SREDSTAVA OVISNOSTI NA RADNOM MJESTU I PROSTORIJAMA POSLODAVCA.....	19
1. Zabrana pušenja na radnom mjestu.....	19
2. Zabrana korištenja alkohola i drugih sredstava ovisnosti.....	19
2.1. Provjera je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti i privremeno udaljenje s rada.....	20
VI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	20
VII. RJEŠAVANJE SPOROVA, IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	20
VIII. ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	20
IX. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE.....	21

KOMUNALAC POŽEGA, d.o.o. za komunalne djelatnosti, Požega, Vukovarska 8, OIB 99740428762, zastupano po direktoru Domagoju Lovriću mag. ing. mech. (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikalna podružnica KOMUNALAC POŽEGA d.o.o. Požega, koju zastupa sindikalni povjerenik Igor Đakić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

utvrdili su i zaključuju

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor), uređuju se prava i obveze na razini trgovačkog društva KOMUNALAC POŽEGA d.o.o. Požega (u daljnjem tekstu: Društvo) na radu i u svezi rada radnika udruženih u Sindikat, zaposlenih u Društvu i Društva kao poslodavca.

#### Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike.

#### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima.

#### Članak 4.

Opći akti poslodavca moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo radnika bilo manje od prava utvrđenih ovim Ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.

Prava iz ovog Ugovora primjenjuju se na sve radnike bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom te na pripravnike.

#### Članak 5.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojeg je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac je obvezan radniku isplatiti ugovorenu plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim ugovorom.

## Članak 6.

O ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radnika po ovom Ugovoru odlučuje poslodavac, ako za neke slučajeve nije ovlašten drugi organ ili osoba zaposlena kod poslodavca.

## II. RADNI ODNOSI

### 1. Zasnivanje radnog odnosa

#### 1.1. Ugovor o radu

##### Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom.

##### Članak 8.

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje sa propisima o zaštiti na radu, organizacijom rada i propisima o radnim odnosima. Radniku za vrijeme radnog odnosa moraju biti dostupni svi opći akti iz prethodnog stavka, kao i akti koji se čuvaju u odjelu općih poslova.

##### Članak 9.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi poslodavac.

#### 1.2. Probni rad

##### Članak 10.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Ugovaranje i trajanje probnog rada određuje poslodavac, s tim da probni rad može trajati najduže 6 mjeseci. U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu otkazuje se uz otkazni rok od sedam dana. Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

## **2. Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

### **Članak 11.**

Poslodavac će radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada, omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati i usavršavati.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze radnika, koji je upućen na obrazovanje i školovanje, koje po programu odgovarajuće školske ustanove traje duže od jedne godine, urediti će se posebnim ugovorom sukladno ovom Ugovoru i zakonskim propisima.

## **3. Radno vrijeme**

### **Članak 12.**

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

Radnim vermenom 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 gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Radnicima koji po pisanom nalogu poslodavca, a iz tehnoloških razloga moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana utvrđenih zakonom, biti pripravnici da bi zbog uklanjanja kvarova ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pogonsku pripravnost.

Poslodavac može posebnom odlukom odrediti broj i strukturu radnika, odnosno radnih mjesta po organizacijskim jedinicama, kojima bi moglo biti naloženo da budu pripravnici.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

U slučaju nastalih okolnosti poslodavac sa radnikom može dogovoriti obavljanje poslova od kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. U tom slučaju radnik je dužan osigurati opremu za obavljanje poslova koje inače radi na radnom mjestu a ako nije, onda u dogovoru s poslodavcem.

Za vrijeme rada od kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca radnik ima pravo na punu plaću izuzev putnih troškova i troškova prehrane.

### **3.1. Puno radno vrijeme**

### **Članak 13.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a isto je raspoređeno u pet ili šest radnih dana sukladno godišnjem radnom kalendaru.

Početak i završetak radnog vremena određuje poslodavac.

### 3.2. Raspored radnog vremena

#### Članak 14.

Radno vrijeme može se rasporediti tako da u pojedinim vremenskim razdobljima traje duže od punog radnog vremena, a u drugima kraće, s tim da ukupno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne može biti duže od radnog vremena utvrđenog radnim kalendarom Društva.

O rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

### 3.3. Preraspodjela radnog vremena

#### Članak 15.

Preraspoređeno radno vrijeme ne može biti duže od 48 sata tjedno a iznimno 60 sati tjedno na poslovima građenja, tehničkog i gospodarskog održavanja, zimske službe, zaštitnih i drugih radova.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

### 3.4. Prekovremeni rad

#### Članak 16.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, ali ukupno trajanje rada radnika ne može biti duže od 50 sati tjedno odnosno duže od 250 sati godišnje, ali poslodavac ga može narediti radnicima, u skladu sa zakonom, samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe. Uz suglasnost radnika, umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada u omjeru 1 sat prekovremnog rada je 1 sat i 30 minuta redovnog rada (1:1,5). Na temelju podataka o ostvarenim satima prekovremog rada, radniku se izdaje odluka o broju slobodnih dana i razdoblje korištenja istih.

#### Članak 17.

Prekovremeni rad se može odrediti svakog kalendarskog dana bez obzira na neradni dan, blagdan ili nedjelju.

Prekovremeni rad je poseban uvjet iz radnog odnosa i radnik ima pravo na poseban dodatak osnovnoj plaći.

### 3.5. Noćni rad

#### Članak 18.

Noćnim radom smatra se rad u vremenu od 22 sati do 6 sati idućeg dana.



### 3.6. Smjenski rad

#### Članak 19.

Smjenski rad u smislu ovog Ugovora smatra se radom koji je organiziran na način da se u jednakim razmacima izmjenjuje raspored rada radnika dnevno, tjedno ili u nekim drugim vremenskim razmacima.

## 4. Odmor i dopusti

### 4.1. Stanka

#### Članak 20.

Radnik koji radi puno radno vrijeme od 7:00 do 15:00 sati koristi stanku za odmor od 10,30 do 11,00 sati, odnosno od 9:30 do 10:00 sati za radno vrijeme od 6:00 do 14:00 sati. Radnik koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada (dostavljač, blagajnik, rad sa strankama i dr.) koristit će stanku kad se steknu uvjeti.

### 4.2. Godišnji odmor

#### Članak 21.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Radnik osoba sa invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.

Godišnji odmor utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Dužina godišnjeg odmora svakog pojedinog radnika ovisi od dužine radnog staža i radnog mjesta na koje je raspoređen.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najviše 30 radnih dana za radnike koji rade 5 dana u tjednu, odnosno može iznositi najviše 33 radna dana za radnike koji rade 6 dana u tjednu.

#### Članak 22.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na osnovicu od 20 radnih dana/25 radnih dana za osobu s invaliditetom, odnosno 24 radna dana/30 radnih dana za osobu s invaliditetom, ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena, dodaju radni dani za navršeni radni staž u tekućoj godini i to:

- od 3 do 5 g. radnog staža.....2 radna dana
- od 5 do 10 g. radnog staža .....4 radna dana
- od 10 do 15 g. radnog staža.....6 radnih dana
- od 15 do 20 g. radnog staža.....8 radnih dana
- od 20 do 25 g. radnog staža.....10 radnih dana

## Članak 23.

Godišnji odmor radniku iz prethodnog članka ovog Ugovora povećava se kako slijedi:

- za poslove VSS - 3 radna dana
- za poslove VŠS-VKV - 2 radna dana
- za poslove SSS-KV - 1 radni dan

## Članak 24.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora za radnike, čije radno vrijeme je raspoređeno na pet radnih dana, subote se ne računaju u dane godišnjeg odmora.

Za radnike čiji rad je, prema Kalendaru radnog vremena, raspoređen na šest radnih dana, subote se računaju u dane godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora u tijeku kalendarske godine utvrđuje poslodavac, vodeći računa o potrebama posla i željama radnika.

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

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje godišnjeg omora ili mu tijekom godine prestaje radni odnos ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s općim propisom o radu.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće za tekući mjesec koja bi mu bila isplaćena da je u to vrijeme radio.

### 4.3. Plaćeni dopust

## Članak 25.

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, a osobito u svezi:

- sklapanja braka.....3 radna dana,
- rođenja djeteta.....3 radna dana,
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, brata i sestre .....4 radna dana,
- smrt djeda, bake, te ostalih srodnika po krvi u pravoj liniji  
i njihovih supružnika, roditelja supružnika, pastorčadi i posvojenika,  
djece povjerenih na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji,  
očuha i maćehe, posvojitelja i osoba koje je radnik dužan po zakonu  
uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici,  
u životnom partnerstvu .....2 radna dana,
- selidbe.....2 radna dana,
- elementarne nepogode.....do 5 radnih dana,
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera,  
izvanbračnog druga ili djeteta.....do 5 radnih dana.

Radnik može, na osobni pisani zahtjev, u slučaju smrti člana obitelji koji nije naveden u prethodnim stavcima, zatražiti od poslodavca plaćeni dopust u trajanju 2 radna dana, ukoliko postoji opravdani razlog za zahtjev (npr. umrli član obitelji je živio s radnikom u kućanstvu) koji je dužan obrazložiti, navesti razloge svog zahtjeva te ga dokumentirati. O zahtjevu radnika iz ovog članka odlučuje poslodavac.



Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. alineja 3. ovog članka (4 radna dana) neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva slobodna radna dana za svako davanje krvi. - slobodni dani računaju se kao da su davaoci krvi na radu glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Davanje krvi dokazuje se Potvrdom o darivanju krvi – Hrvatskog zavoda za transfuzijsku medicinu sa potpisom i faksimilom liječnika, datumom i vremenom darivanja krvi. Vrijeme korištenja slobodnih dana u svezi dobrovoljnog davanja krvi određuje voditelj odjela odnosno rukovoditelj sektora ukoliko voditelja odjela nema, u odjelu/sektoru u kojem radnik radi, sukladno potrebama radnika, procesu rada, u roku 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi s tim da radnici trebaju davati krv van radnog vremena.

Radnik pravo po osnovi davanja krvi ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Predmetni dopusti iz ovog članka daju pravo radniku da izostane s rada, samo u vrijeme kada se slučaj – poradi kojeg je dopust odobren – dogodio, a radnik koji namjerava dati krv mora isto najaviti svome nadređenom najkasnije 3 dana prije dana namjeravanog davanja krvi, a nadređeni zadržava pravo dopust ne odobriti samo u slučaju kada bi odobravanje dopusta štetilo normalnom odvijanju procesa rada kod poslodavca.

Iznimno, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dana plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Ako slučajevi nastanu za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, plaćeni dopust se može koristiti nakon godišnjeg odmora sukladno dogovoru sa Poslodavcem

Plaćeni dopust s osnove elementarne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete u roku 30 dana od elementarne nepogode.

Radniku se plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava na njegov osobni zahtjev putem propisanog obrasca uz koji se prilaže potrebna dokumentacija a ovisno o slučaju za koji se traži plaćeni dopust, osim u slučaju hitnosti, kad se može donijeti i na temelju usmenog zahtjeva radnika koji je dužan naknadno, što je moguće prije prema okolnostima slučaja, obrazložiti i dokumentirati svoj zahtjev u pisanom obliku.

#### Članak 26.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost te za vrijeme obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju do 30 radnih dana.

#### 4.4. Neplaćeni dopust

##### Članak 27.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

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

Radnik ostvaruje pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi sukladno odredbama Zakona o radu.

#### 4.5. Odsutnost s posla

##### Članak 28.

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost a sve sukladno odredbama Zakona o radu.

### 5. Plaće i naknade plaća

#### 5.1. Elementi plaće

##### Članak 29.

Poslodavac je radniku za njegov rad obvezan isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne odnosno ugovorene plaće za radno mjesto, a koja se utvrđuje po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i uobičajenih uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- dodatka na plaću koje ostvaruje razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnog staža i sl.);
- ostalih primitaka (uvećanja plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika -stimulativni dio plaće);

#### 5.2. Osnovna plaća

##### Članak 30.

Osnovna bruto plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće. Osnovna bruto plaća utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati.

Osnovica za izračun plaće iz stavka 1. ovog članka iznosi 536,68 eura.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen utvrđuje se razvrstavanjem i vrednovanjem radnih mjesta Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Plaća radnika obračunava se razmjerno mjesečnom fondu sati.

##### Članak 31.

Ugovorne strane imaju pravo predložiti izmjenu najniže osnovne plaće kada se za to stvore uvjeti a osobito kod: porasta cijena na malo iznad 3% godišnje, porasta prosječne mjesečne neto plaće u gospodarstvu iznad 3% godišnje te u slučaju pozitivnih rezultata poslovanja u obračunskom periodu.

#### Članak 32.

Potpisnici ovog ugovora suglasni su da se sva radna mjesta razvrstavaju u grupe složenosti poslova radnog mjesta sukladno Pravilniku o radu, osim za radno mjesto direktora koji sklapa poseban ugovor o radu.

#### Članak 33.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu i isplatu obustava iz plaće na račun vjerovnika (kredit, uzdržavanje, sindikalna članarina i sl.)

#### 5.3. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža

#### Članak 34.

Ukupan iznos plaće radnika iz čl. 29. ovog Ugovora povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%.

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavak 1. ovog članka smatra se ukupan radni staž radnika ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja.

#### 5.4. Stimulativni dio plaće

#### Članak 35.

Osnovna plaća radnika može se povećati do 20% kao rezultat veće učinkovitosti na poslu. Stimulativni dio plaće utvrđuje direktor na prijedlog rukovoditelja.

#### 5.5. Plaća iz dobiti

#### Članak 36.

Direktor Društva može, uz suglasnost Nadzornog odbora i Skupštine, dio više ostvarenih prihoda rasporediti u plaće temeljem posebne odluke.

#### 5.6. Naknada plaće za vrijeme bolovanja

#### Članak 37.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret poslodavca, radniku pripada naknada plaće u visini 85 % iznosa prosječne plaće koja je osiguraniku (radniku) isplaćena u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je započelo bolovanje uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Ako je u 6 mjeseci koji prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme

obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava se u prosijek iz stavka 1. ovog članka.  
Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračuna HZZO.

## 5.7. Plaća pripravnika

### Članak 38.

Visina plaće pripravnika iznosi 80% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava, odnosno sukladno mjerama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u slučaju korištenja mjera Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

## 6. Dodaci na plaću

### 6.1. Naknada plaće

#### Članak 39.

Osnovna plaća radnika, utvrđena ovim Ugovorom, povećava se za:

- rad noću.....30%
- prekovremeni rad.....50%
- za rad nedjeljom, u dane blagdana  
i neke druge dane za koje je  
zakonom određeno da se ne radi .....50%

Ako je radnik obavio rad na dan tjednog odmora ili dane blagdana, odnosno državnog praznika, koji je istodobno i prekovremeni i noćni rad, pripada mu pravo na dodatke za takav rad kumulativno po svim osnovama iz prethodnog stavka.

#### Članak 40.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio u slučaju: godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, za vrijeme zastoja u poslu do kojega je došlo bez krivnje radnika, obrazovanja ili prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca, vojne vježbe, obrazovanja ili osposobljavanje sindikalnog povjerenika, traženja novoga posla za vrijeme otkaznog roka i drugim slučajevima kada nije drugačije određeno.

#### Članak 41.

Od ostvarenih sati pripravnosti, koje radnik ostvari u svoje radne dane i subotom, obračunski se priznaje 20% osnovice za izračun plaće, a 30% osnovice za izračun plaće nedjeljom, blagdanom i u druge dane za koje je zakonom određeno da se ne radi.  
Potreba pripravnosti i vrijeme pripravnosti za pojedine djelatnosti i radna mjesta određuje se Odlukom Poslodavca.

## **7. Materijalna prava radnika**

### **7.1. Dnevnice i troškovi prijevoza**

#### **Članak 42.**

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na naknadu prijevoznih troškova i dnevnicu, u visini utvrđenoj važećim propisima.

Radniku pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu.

Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo više od 8, a manje od 12 sati.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu "A" kategorije.

Troškovi dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Službeni put isključuje prekovremeni rad.

### **7.2. Terenski dodatak**

#### **Članak 43.**

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta radnikova boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u iznosu koji mu pokriva povećane troškove zbog boravka na terenu.

Iznos terenskog dodatka isplaćuje se u neoporezivom iznosu prema važećim propisima.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### **7.3. Troškovi prijevoza na rad**

#### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte.

Naknada troškova iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zajedno s plaćom za mjesec za koji se isplaćuje i plaća razmjerno prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Radnik je dužan u roku 30 dana od nastale promjene dostaviti potvrdu o promjeni prebivališta ili boravišta i promjenu o promjeni cijene prijevoza na pojedinoj relaciji.

Naknada troškova iz st. 1. ovoga članka ne pripada radniku za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, roditeljnog dopusta, privremene nesposobnosti i spriječenosti za rad te za dane kada radnik nije u obvezi dolaziti na posao

Poslodavac može od radnika zatražiti potpisivanje izjave pod punom i materijalnom odgovornosću o istinitosti podataka dostavljenih poslodavcu o prijavljenom prebivalištu/boravištu.

### **7.4. Troškovi prehrane**

#### **Članak 45.**

Radnik ima pravo na paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u iznosu od 66,37 eura mjesečno.

Naknada troškova iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zajedno s plaćom za mjesec za koji se isplaćuje i plaća razmjerno danima provedenim na poslu.

## 7.5. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe

### Članak 46.

Poslodavac može odobriti radniku uporabu privatnog automobila u službene svrhe. U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini 30% cijene litre benzina po prijeđenom kilometru.

## 7.6. Odvojeni život od obitelji

### Članak 47.

Ugovorom o radu poslodavac može ugovoriti sa radnikom isplatu naknade za odvojeni život od obitelji kada radnik živi odvojeno od obitelji. Predmetna naknada isplaćuje se u iznosu utvrđenom prema važećim propisima. Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## 7.7. Otpremnina za umirovljenje

### Članak 48.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 (tri) prosječne mjesečne plaće u bruto iznosu isplaćene radnicima Komunalac Požega d.o.o. u godini koja je prethodila godini u kojoj radniku kojemu se isplaćuje otpremnina prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu. Navedena visina otpremnine isplaćuje se kao neto primitak radnika, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

## 7.8. Nagrade učenicima i studentima

### Članak 49.

Učenicima i studentima na praksi može se isplatiti naknada sukladno odluci poslodavca, u visini iznosa prema važećim propisima.

## 7.9. Solidarne potpore

### Članak 50.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu potporu, najmanje u visini neoporezivog iznosa prema važećim propisima, u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti supružnika, djece, roditelja.

U slučaju da više radnika ostvaruje pravo na potporu za smrtni slučaj iste osobe naknada se isplaćuje svakom radniku.



Poslodavac može isplatiti solidarnu potporu, u iznosu prema važećim propisima, u sljedećim slučajevima:

- nastanka invalidnosti radnika,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana,
- otklona štete nastalih elementarnim nepogodama na objektu za stanovanje radnika.

Bolovanjem se smatra privremena nesposobnost za rad zbog bolesti ili ozljede radnika te zbog komplikacija u trudnoći. Rodiljni i roditeljski dopust se ne smatra bolovanjem.

Mogućnost za isplatu potpore za slučaj bolovanja dužeg od 90 dana, radnik ostvaruje po ispunjavanju uvjeta kontinuiranog bolovanja, jedanput godišnje.

Potpora za slučaj bolovanja dužeg od 90 dana može se isplatiti radniku koji u navedenom periodu ne ostvaruje naknadu plaće u 100% iznosu sukladno zakonskim propisima.

Radniku se solidarna potpora odobrava na njegov osobni pisani zahtjev uz koji se prilaže potrebna dokumentacija a ovisno o slučaju za koji se traži solidarna potpora.

#### Članak 51.

Radnik koji zbog starosti i općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, profesionalnog oboljenja, nesreće na radu te u drugim slučajevima umanjene radne sposobnosti, ne može više ostvarivati prosječne rezultate u izvršavanju poslova i radnih zadataka koje radi, ostvaruje pravo na stjecanje plaće s temelja solidarnosti.

Poslodavac će osigurati povoljnije uvjete rada, odnosno rad na jednostavnijim poslovima bez umanjena plaće koju je zaposlenik ostvario prije nastupanja narečenih okolnosti.

Predmetne okolnosti, odnosno umanjene radne sposobnosti utvrđuje nadležni liječnik, poslodavac i Radničko vijeće.

#### 7.10. Jubilarne nagrade

#### Članak 52.

Radnik ima pravo na nagradu za ukupni radni staž ostvaren u Društvu i njegovim pravnim prednicima, najmanje u visini neoporezivog iznosa prema važećim propisima, za:

- 10 godina radnog staža
- 15 godina radnog staža
- 20 godina radnog staža
- 25 godina radnog staža
- 30 godina radnog staža
- 35 godina radnog staža
- 40 godina radnog staža
- i svakih narednih 5 godina radnog staža (iznos kao za 40 godina staža).

Nagrada se isplaćuje zajedno s plaćom za mjesec u kojemu je radnik navršio godine radnog staža za koje mu se nagrada isplaćuje.

Jubilarna nagrada isplaćuje se i radniku kojemu prestaje radni odnos ako je ostvario pravo na jubilarnu nagradu prije prestanka radnog odnosa.

## 7.11. Dar djeci

### Članak 53.

Poslodavac će jednom godišnje svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i djeteta koje do 31. prosinca tekuće godine za koju se isplaćuje dar, navršava 15 godina života, osigurati dar ili isplatiti novčani iznos najmanje u vrijednosti 100,00 eura za svako dijete najkasnije do 6. prosinca tekuće godine, odnosno do 31. prosinca tekuće godine za djecu rođenu nakon 6. prosinca tekuće godine. Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruju radnici koji su u trenutku isplate zaposleni u Društvu neovisno o trajanju radnog odnosa kod poslodavca i vrsti radnog odnosa. Kada su oba roditelja, posvojitelja ili skrbnika zaposlena u Društvu, pravo iz stavka 1. ovog članka imaju oba roditelja

## 7.12. Prigodne nagrade

### Članak 54.

Radniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane u iznosu od najmanje 232,26 eura u netu za svakog zaposlenika.

Radniku pripada godišnja nagrada za Uskršnje blagdane najmanje 66,36 eura neto u novcu i dar u naravi u vrijednosti od najmanje 80,00 eura, u jednakom iznosu za svakog zaposlenika.

Pravo na isplatu naknada iz stavka 1. i 2. ovog članka u punom iznosu imaju zaposlenici koji su na dan isplate u radnom odnosu neovisno o trajanju radnog odnosa kod poslodavca i vrsti radnog odnosa, osim u slučaju i iznosu kada je pravo na neoporezivi iznos naknade po navedenoj osnovi zaposlenik iskoristio kod drugog poslodavca te zaposlenicima kojima na taj dan prava i obveze iz rada ili u svezi s radom miruju (sezonski radnici, neplaćeni dopust i sl.).

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće za tekući mjesec.

Poslodavac će radnicima isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 232,26 eura u neto iznosu.

Pravo na puni ili razmjerni dio regresa ima svaki radnik koji ostvari pravo na puni ili razmjerni dio godišnjeg odmora.

Puni iznos regresa isplaćuje se prije korištenja godišnjeg odmora a najkasnije do 31. srpnja tekuće godine radnicima koji se u trenutku isplate nalaze u radnom odnosu kod poslodavca dužem od 6 mjeseci te im radni odnos ne prestaje prije 31. srpnja, osim radnicima koji se nalaze na rodiljnom, roditeljskom dopustu ili bolovanju.

Radnicima koji se nalaze na rodiljnom, roditeljskom dopustu ili bolovanju, regres se isplaćuje po povratku na posao ako su se vratili na posao ili koristili godišnji odmor najkasnije do 30. lipnja (redovno bolovanje) odnosno 31. prosinca sljedeće godine (rodiljni, roditeljski dopust).

Radnici zaposleni u tekućoj godini koji nisu ostvarili uvjet iz stavka 5. ovog članka do 31. srpnja tekuće godine ostvaruju pravo isplate regresa u punom iznosu nakon ostvarenja prava na puni godišnji odmor za tekuću godinu, odnosno razmjerni dio ukoliko u tekućoj godini ostvare pravo samo na razmjerni dio godišnjeg odmora a isti se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora ili najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Svaki Radnik, zaposlen najmanje 6 mjeseci, ima pravo na jednokratnu potporu za novorođeno dijete u neto iznosu visine prosječne mjesečne neto plaće isplaćene radnicima Komunalac Požega d.o.o. u godini koja je prethodila godini u kojoj se dijete za koje se isplaćuje potpora, rodilo.

Prava na potporu nemaju radnici kojima obveze iz rada ili u svezi s radom miruju (sezonski radnici, neplaćeni dopust i sl.).

Radniku se jednokratna potpora za novorođeno dijete odobrava na njegov osobni pisani zahtjev uz koji se prilaže potrebna dokumentacija u roku mjesec dana od dana rođenja djeteta.

#### 7.13. Osiguranje radnika

##### Članak 55.

Poslodavac može osigurati sve radnike za slučaj smrti, invalidnosti, ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Poslodavac može osigurati radnike i za druge rizike prema pravilima osiguranja osiguravajućih društava

#### 7.14. Sistematski liječnički pregledi

##### Članak 56.

Radnici imaju parvo na osnovni sistematski pregled svake dvije godine, u cilju potpunije prevencije nastupa zdravstvenih rizika i zaštite zdravlja radnika koji će se obavljati u nadležnim zdravstvenim ustanovama specijaliziranim za obavljanje takvih vrsta pregleda.

Trošak sistematskog pregleda iz ovog članka u cjelosti snosi poslodavac.

Primjena ovog članka ne isključuje obvezu poslodavca prema radnicima koji obvljavaju poslove s posebnim uvjetima rada sukladno posebnim propisima.

### III. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

##### Članak 57.

Radniku prestaje radni odnos kod poslodavca uz uvjete i na način propisan Zakonom o radu, Pravilnikom o radu i ovim Ugovorom.

##### Članak 58.

Poradi objektivnih okolnosti u gospodarstvu, tehničkih, tehnoloških ili organizacijskih promjena kojima je izloženo Društvo poslodavac može utvrditi prestanak potrebe za radom radnika, sukladno odredbama Zakona o radu.

U slučaju iz prethodnog stavka poslodavac je dužan savjetovati se s Radničkim vijećem te zajedno utvrditi kriterije za prestanak potrebe za radom radnika.

Razlozi prestanka moraju biti obrazloženi u otkazu ugovora o radu.

##### Članak 59.

Radnik koji je proglašen trajnim viškom u Društvu, odnosno koji je stranka ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme, a kojem se otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne polovine mjesečne plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prekida ugovora o radu za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

## Članak 60.

Radniku za čijim radom je trajno prestala potreba, radni odnos ne može prestati dok ne proteknu otkazni rokovi od dana donošenja programa rješavanja viška zaposlenika:

- za radnike do 5 g. radnog staža.....3 mjeseca
- za radnike do 10 g. radnog staža.....4 mjeseca
- za radnike od 11g. do 20 g. radnog staža.....5 mjeseci
- za radnike preko 25 g. radnog staža.....6 mjeseci.

U svim slučajevima kada Društvo otkazuje ugovor o radu, osim u slučaju izvanrednog otkaza i otkaza iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, otkazni rokovi ne mogu biti kraći od rokova utvrđenih u st.1. ovog članka ukoliko se radnik davanjem pisane izjave poslodavcu ne odrekne prava na otkazni rok.

Za radnike osobe s invaliditetom u slučaju redovitog otkaza najmanje trajanje otkaznog roka propisano općim propisom o radu za osobu s invaliditetom dodatno se uvećava za mjesec dana.

## IV. SOCIJALNI MIR

### Članak 61.

Sindikatska se suzdržava od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se ugovor odnosi, kao i u svim pitanjima koja su ovim Ugovorom uređena.

### Članak 62.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna prava o štrajku. Štrajkom rukovodi štrajkački odbor. Članovi štrajkačkog odbora za vrijeme štrajka ne mogu biti raspoređeni na rad.

### Članak 63.

Kada je štrajk organiziran poradi neispunjavanja obveza propisanih ovim Kolektivnim ugovorom troškove štrajka snosi Društvo. Ako se u slučaju iz stavka 1. ovog članka utvrdi da je Društvo ispunilo obvezu glede koji se štrajka, troškove štrajka i naknadu štete snosi organizator štrajka.

### Članak 64.

Poslodavac i Sindikat utvrđuju poslove, te broj radnika na istima čije se obavljanje ne smije prekidati za vrijeme štrajka:

- ukopi .....5
- tržnica .....2
- odvoz smeća .....15
- čišćenje javnih površina .....5
- radioničke usluge.....2
- komercijalni poslovi.....2
- opći i kadrovski poslovi .....1
- računovodstvo i Financije .....1
- razvojno tehnički poslovi .....1
- služba naplate parkiranja.....3
- grijanje .....1
- dimnjačarska služba .....2

## Članak 65.

Radniku, sudioniku štrajka, Poslodavac može smanjiti plaću i dodatak za plaću razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, ako je isti organiziran protivno odredbama ovog Ugovora i Zakona o radu.

Organiziranje štrajka i sudjelovanje u štrajku sukladno ovom Ugovoru ne predstavlja povredu ugovora o radu, niti sudionik štrajka smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika.

## **V. ZABRANA PUŠENJA I ZABRANA KORIŠTENJA DRUGIH SREDSTAVA OVISNOSTI NA RADNOM MJESTU I PROSTORIJAMA POSLODAVCA**

### **1. Zabrana pušenja na radnom mjestu**

#### Članak 66.

Zabranjeno je pušenje na radnom mjestu, na radnim sastancima, u radnim prostorijama i radnim i drugim prostorima poslodavca, osim u onom prostoru koji poslodavac utvrdi kao prostor za pušenje.

U prostoru određenome za pušenje mora biti istaknuta oznaka dozvoljenog pušenja.

U službenim vozilima poslodavca zabranjeno je pušenje.

### **2. Zabrana korištenja alkohola i drugih sredstava ovisnosti**

#### Članak 67.

Radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, niti ih smije unositi na mjesto rada.

Smatra se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje radnik obavlja.

2.1. Provjera je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti i privremeno udaljenje s rada

#### Članak 68.

Provjera je li radnik pod utjecajem alkohola obavlja se alkometrom ili drugim prikladnim uređajem, postupkom ili sredstvom.

Ako radnik odbije pristupiti provjeri (primjena alkometra i/ili pretraga krvi), smatrat će se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti i poslodavac će udaljiti radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem.

Ako radnik odbije napustiti mjesto rada, radnika će po pozivu poslodavca udaljiti nadležna redarstvena služba.



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

### **Članak 69.**

Za tumačenje odredbi i praćenja ovog Ugovora potpisnici imenuju zajedničko Povjerenstvo od 4 člana, od kojih 2 imenuje Sindikat, a 2 Društvo.

## **VII. RJEŠAVANJE SPOROVA, IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 70.**

Za rješenja sporova između potpisnika ovog Ugovora, koje nije moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, može se pokrenuti postupak mirenja.

### **Članak 71.**

Postupak mirenja pokreće se na pismenu inicijativu jednog od potpisnika Ugovora. Postupak mirenja ne može se provesti ako jedan od potpisnika ovog Ugovora nije prihvatio prijedlog za provedbu mirenja.

### **Članak 72.**

Mirovno vijeće ima predsjednika i 3 člana, od kojih svaki potpisnik Ugovora imenuje 2 člana, koji imenuju predsjednika.

### **Članak 73.**

U postupku mirenja ispitati će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupiti će se potrebite obavijesti i saslušati strane. Mirovno vijeće će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

### **Članak 74.**

Mirenje je uspješno ako obje strane prihvate pisani prijedlog nagodbe koja ima snagu nagodbe zaključene izvan suda.

### **Članak 75.**

Izmjene ili dopune Kolektivnog ugovora donose se na isti način kao i Kolektivni ugovor.

## **VIII. ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 76.**

Ovaj Ugovor zaključen je kad ga potpišu ovlaštene predstavnici ugovornih strana.

### **Članak 77.**

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, a stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisa ovoga Ugovora.



## Članak 78.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Kolektivni ugovor, uz poštivanje otkaznog roka od 30 dana, računajući od dana zaprimanja pisanog otkaza.

Ugovorne strane suglasne su da će najmanje 20 dana prije isteka otkaznog roka započeti pregovore o njegovoj obnovi.

Razlozi za otkazivanje ovog Ugovora su:

- ako se izmijene posebni propisi kojima su uređena pitanja i financiranja poslodavaca,
- ako druga ugovorna strana krši odredbe ovoga ugovora,
- ako se bitno promijene uvjeti poslovanja i materijalni položaj Poslodavca.

Ugovorne strane suglasne su da će tražiti zaključivanje i potpisivanje novog Ugovora.

## Članak 79.

Troškove tumačenja odredbi i praćenja ovog Ugovora, te pripreme i rad Povjerenstva i Mirovnog vijeća snose ugovorne strane, svaka u svojoj polovici.

## IX. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

### Članak 80.

Ugovorne strane suglasne su da stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor koji je na snazi od 22. svibnja 2019. godine kao pročišćeni tekst, i izmjene kolektivnog ugovora od 2. travnja 2021 godine, 28. ožujka 2022. godine, 1. rujna 2022. godine i 30. studenog 2022. godine.

### Članak 81.

U slučaju da se po zaključenju ovog Ugovora donese Granski Kolektivni ugovor, odnosno zakonskim propisima utvrdi neko pravo čije odredbe povoljnije određuju područje odnosa utvrđenih ovim ugovorom, ugovorne strane obvezuju se da će Kolektivni ugovor uskladiti sa istim.

### Članak 82.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa uz primjenu od 1. studenog 2023. godine, odnosno za sve isplate Poslodavca koje će se vršiti nakon 01.11.2023.godine uključujući i isplatu plaće za listopad 2023.g., a isti će biti objavljen u skladu sa pozitivnim propisima koji uređuju radno pravo.

Za Sindikat radnika

**SINDIKALNI POVJERENIK:**

*Igor Đakić*  
Igor Đakić  
27. 10. 2023.

Broj: 961/23 MP



Za KOMUNALAC POŽEGA, d.o.o.

**DIREKTOR:**

*Domagoj Lovrić*  
Domagoj Lovrić mag. ing. mech. 27. 10. 2023.

