

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

P O Ž E G A

KOLEKTIVNI UGOVOR

(pročišćeni tekst)

Požega, 20. svibnja 2019. godine

Sadržaj

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

KOMUNALAC POŽEGA, d.o.o. za komunalne djelatnosti, Požega, Vukovarska 8, OIB 99740428762, zastupano po direktoru Anti Bekiću, dipl. ing. (u dalnjem tekstu: Poslodavac) i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Podružnica KOMUNALAC POŽEGA d.o.o. Požega, koju zastupa sindikalni povjerenik Neda Marčetić, ing. (u dalnjem tekstu: Sindikat)

utvrdili su

Pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora sadrži: Kolektivni ugovor od 10. veljače 2015. godine i Izmjene i dopune kolektivnog ugovora od 30. svibnja 2018. godine, 3. prosinca 2018. godine i 8. svibnja 2019. godine.

Pročišćeni tekst napravljen je temeljem odredaba Zakona o radu (NN 93/14 i 127/17).

KOLEKTIVNI UGOVOR (pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u dalnjem tekstu: Ugovor), uređuju se prava i obveze na razini trgovačkog društva KOMUNALAC POŽEGA d.o.o. Požega (u dalnjem 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 potrebita 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.

Članak 5.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mesta za obavljanje kojeg je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi 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 slučajevе 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.

Članak 10.

Poslodavac se obvezuje da neće ustupiti poslove drugim pravnim ili fizičkim osobama, čije bi ustupanje izazvalo pojavu viška radnika.

1.2. Probni rad

Članak 11.

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.

2. Obrazovanje i sposobljavanje za rad

Članak 12.

Poslodavac će radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada, omogućiti školovanje, obrazovanje, sposobljavanje 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

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 pisom odlukom, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

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. Prekovremen 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 naređiti radnicima, u skladu sa zakonom, samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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. 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 koristi stanku za odmor od 10,30 do 11,00 sati. Radnik koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada (dostavljač, blagajnik i dr.) koristit će stanku kad se steknu uvjeti.

4.2. Godišnji odmor

Članak 21.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Dužina godišnjeg odmora svakog pojedinog radnika ovisi od dužine radnog staža i radnog mjeseta 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 uvećava se 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 staža4 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
- preko 25 g. radnog staža.....12 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 utvrđuje poslodavac, vodeći računa o potrebama posla i željama radnika.

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 člana uže obitelji (supružnika, roditelja, djeteta, posvojenika, posvojitelja, očuha, mačehe, brate, sestre)	4 radna dana,
- smrt člana šire obitelji (djeda, bake, roditelja supružnika)	2 radna dana,
- selidbe	2 radna dana,
- elementarne nepogode	do 5 radnih dana,
- teške bolesti člana uže obitelji	do 5 radnih dana.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ima pravo na korištenje plaćenog dopusta u trajanju od 2 dana (dan davanja i slijedeći radni dan).

Predmetni dopust iz st. 1. i st. 2. ovoga članka, daju pravo radniku da izostane s rada, samo u vrijeme kada se slučaj - poradi kojeg je dopust odobren - dogodio.

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.

5. Plaće i naknade plaća

5.1. Elementi plaće

Članak 28.

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

- osnovne plaće uz puno radno vrijeme, utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjestu na koje je zaposlenik raspoređen, stručne spreme, uvjeta rada u kojima radi i posebnih uvjeta propisanih za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu na kojem radi, temeljem Tarife plaća koja je sastavni dio Pravilnika o radu,
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža.

5.2. Osnovna plaća

Članak 29.

Osnovna plaća radnika, po ovom Ugovoru je bruto plaća, a ista predstavlja najniži iznos plaće utvrđen za radno mjesto razvrstano unutar određene grupe složenosti posla na kojem radnik radi za puno radno vrijeme.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove na temelju Pravilnika o radu - Kataloga poslova i Tarife plaća, iznosi mjesечно 3460,00 kn.

Osnovna plaća za složenije poslove, odnosno radna mjesta, utvrđuje se množenjem osnovice osnovne plaće i pripadajućeg koeficijenta složenosti, čemu se pribrajaju dodaci.

Članak 30.

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 mjesecne neto plaće u gospodarstvu iznad 3% godišnje te u slučaju pozitivnih rezultata poslovanja u obračunskom periodu.

Članak 31.

Potpisnici ovog ugovora suglasni su da se sva radna mjesta razvrstavaju u grupe složenosti, a odnos osnovice osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjestu može iznositi maksimalno 1:4.

Iz raspona navedenog u st.1. izuzima se radno mjesto direktora koji sklapa poseban ugovor o radu.

5.3. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža

Članak 32.

Ukupan iznos plaće radnika iz čl. 28., 29. i 30. ovog Ugovora povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%.

5.4. Stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće

Članak 33.

Osnovna plaća radnika može se povećati ili smanjiti do 20% kao rezultat veće ili manje učinkovitosti na poslu.

Stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće utvrđuje direktor na prijedlog rukovoditelja.

5.5. Plaća iz dobiti

Članak 34.

Dio ostvarene dobiti po završnom godišnjem računu Društva direktor može, uz suglasnost Nadzornog odbora, rasporeediti u plaće temeljem posebne odluke.

5.6. Plaća za vrijeme bolovanja

Članak 35.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 85 % od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Osnovica za obračun naknade zbog bolovanja čini plaća isplaćena radniku u prethodnih šest mjeseci koji prethode nastupu bolovanja.

5.7. Plaća pripravnika

Članak 36.

Visina plaće pripravnika iznosi 80% od plaće radnog mesta za koje se pripravnik osposobljava.

6. Dodaci na plaću

6.1. Naknada plaće

Članak 37

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

- rad noću.....30%
- prekovremen rad.....50%
- rad nedjeljom.....35%
- rad blagdanom i državnim praznikom.....50%
- rad na dan Uskrsa.....50%

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

Članak 38.

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 39.

Od ostvarenih sati pripravnosti, koje radnik ostvari u svoje neradne dane, obračunski se priznaje 20% subotom, a 30% nedjeljom i blagdanom, odnosno državnim praznikom, kao održani sati u redovitom radnom vremenu. Radniku se tako obračunati sati mogu zamijeniti slobodnim satima.

7. Materijalna prava radnika

7.1. Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 40.

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

Radniku pripada dnevница 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.

7.2. Terenski dodatak

Članak 41.

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 visini dozvoljene besporezne isplate prema važećim propisima.

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7.3. Troškovi prijevoza na rad

Članak 42.

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

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

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

7.4. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 43.

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.

7.5. Odvojeni život od obitelji

Članak 44.

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.

7.6. Otpremnina za umirovljenje

Članak 45.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 (tri) prosječne mjesечne 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.

7.7. Nagrade učenicima i studentima

Članak 46.

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

7.8. Solidarne potpore

Članak 47.

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

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji (supružnik, djeca, roditelji)

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

Članak 48.

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 umanjenja plaće koju je zaposlenik ostvario prije nastupanja narečenih okolnosti.

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

7.9. Jubilarne nagrade

Članak 49.

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 kojem je radnik navršio godine radnog staža za koje mu se nagrada isplaćuje.

7.10. Dar djeci

Članak 50.

Poslodavac će jednom godišnje svakom radniku roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i djeteta koje do kraja tekuće godine za koju se isplaćuje dar, navršava 15 godina života, osigurati dar ili isplatiti novčani iznos najmanje u visini neoporezivog iznosa za dar prema važećim propisima, za svako dijete.

7.11. Prigodne nagrade

Članak 51.

Radniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna u netu za svakog zaposlenika.

Radniku pripada godišnja nagrada za Uskršnje blagdane u novcu, vrijednosnom bonu ili naravi, u jednakom iznosu za svakoga zaposlenika od najmanje 600,00 kuna.

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 1.500,00 kuna u neto iznosu. Regres će se isplatiti prije korištenja godišnjeg odmora, najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu za novorođeno dijete u visini 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.

7.12. Osiguranje radnika

Članak 52.

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 (sistemske pregledi).

7.13. Sistematski liječnički pregledi

Članak 52.a.

Radnici imaju parvo na osnovni sistematski pregled jednom u 2 godine, u cilju potpunije prevencije nastupa zdravstvenih rizika i zaštite zdravlja radnika.

III. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 53.

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

Članak 54.

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 se je dužan savjetovati s Radničkim vijećem te zajedno utvrditi kriterije za prestanak potrebe za radom radnika.

Razlozi prestanka moraju biti obrazloženi u otkazu ugovora o radu.

Članak 55.

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 mjesecne plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prekida ugovora o radu za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

Članak 56.

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.

IV. SOCIJALNI MIR

Članak 57.

Sindikat 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 58.

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 59.

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 60.

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	12
- čišćenje javnih površina	3
- 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	1

Članak 61.

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 62.

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 63.

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 64.

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), smarat će se da je pod utjecajem sredstava ovisnosti i poslodavac će udaljiti radnika koji je pod utjecajem alkohola ili dugih 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 65.

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 66.

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

Članak 67.

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 68.

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

Članak 69.

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 70.

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

Članak 71.

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

VIII. ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 72.

Ovaj ugovor zaključen je kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 73.

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

Članak 74.

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 75.

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

X. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 76.

Ugovorne strane suglasne su da stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor koji je na snazi od 12. veljače 2014. godine kao pročišćeni tekst, prihvaćen prilikom podjele s osnivanjem Tekija d.o.o. i osnivanja Komunalac Požega d.o.o. dana 14. siječnja 2014. godine.

Članak 77.

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 78.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa 10. veljače 2015. godine, a isti će biti javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.

U suglasnosti da su odredbe koje su izmijenjene i/ili dopunjene istovjetne s usvojenim i potpisanim izmjenama i dopunama, potpisuje se ovaj pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora dana 22. svibnja 2019. godine.

Za Sindikat radnika

Za KOMUNALAC POŽEGA, d.o.o.

SINDIKALNI POVJERENIK:

Neda Marčetić, ing.



Broj: 470-3/19 MM

DIREKTOR:

Anto Bekić

Anto Bekić, dipl.ing.