

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA RADNIKE KOMUNALNOG PODUZEĆA KRIŽEVCI d.o.o.**

Križevci, 18. lipnja 2026. godine

Sindikata komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske, Zlatarska 14, Zagreb, Sindikalna podružnica Komunalno poduzeće Križevci d.o.o., zastupana po sindikalnom povjereniku Dubravku Picigu (dalje: Sindikat)

i

KOMUNALNO PODUZEĆE KRIŽEVCI d.o.o., Cubinec, Donji Cubinec 30A, zastupano po predsjedniku Uprave Domagoju Šturbeku i članu Uprave Mariji Vragović (dalje: Poslodavac)

sklopili su dana 18. 06. 2026. godine

Kolektivni ugovor za radnike KOMUNALNOG PODUZEĆA KRIŽEVCI d.o.o.

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava i obveze ugovornih stranaka te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, noćni rad, zaštita zdravlja i privatnosti radnika, plaće, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, sudjelovanje radnika u odlučivanju, djelovanje i prava sindikata, prava na štrajk i ostvarivanje drugih materijalnih prava koja proizlaze iz radnog odnosa.

(2) Odredbe ovog ugovora odnose se na radnike zaposlene na neodređeno i/ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na ženski i muški rod.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili pravilnikom o radu, na radnika će se primjenjivati najpovoljnije pravo.

Članak 4.

(1) Svaki je radnik obavezan ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno prema svojim radnim i stručnim sposobnostima, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada te općim aktima poslodavca.

(2) Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Članak 6.

(1) Ugovor o radu zaključen u pisanom obliku, odnosno potvrda o zaključenom ugovoru o radu, mora sadržavati naročito podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu zaključenja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme zaključenja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme zaključenja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome sklapa li se ugovor na puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o zaključenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Pravilnik o radu ili na ovaj Ugovor koji uređuje ta pitanja, a odredbe na koje se upućuje postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 7.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest godina života i zadovoljava uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Zakonom, drugim propisom, općim aktom poslodavca, odnosno ovim Ugovorom.

Članak 8.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i podmiruje troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Probni rad

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili sklapanja novog ugovora o radu za iste poslove nakon prestanka prethodnog ugovora o radu neovisno je li u njemu bio ugovoren probni rad ili ne.
- (3) Ako je tijekom razdoblja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust utvrđenog zakonom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje tjedan dana.
- (5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ugovor ne prestane na neki drugi način određen općim propisom o radu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka, može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, osobito se smatra zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem nekog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se zaključiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom utvrđenim tim ugovorom bez potrebe donošenja posebne odluke ili obavijesti Poslodavca.
- (2) Ako je rok završetka ugovora o radu na određeno vrijeme ugovoren prema završetku nekoga posla ili povratom privremeno nenazočnog radnika, Poslodavac će o prestanku ugovora o radu obavijestiti radnika, kojemu ugovor o radu prestaje datumom iz te obavijesti.
- (3) Nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme radnik ne može doći raditi, a samovoljni dolazak na posao nakon toga datuma bez suglasnosti Poslodavca ne smatra se nastavkom radnog odnosa kod Poslodavca.

III RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 13.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 14.

- (1) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.

(3) Prilikom zaključenja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o zaključenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem/ima.

(4) Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

(5) Ako to priroda i organizacija rada omogućuju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki nepuno radno vrijeme.

Članak 15.

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

Članak 16.

(1) Radnik koji radi nepuno radno vrijeme ostvaruje ista prava kao i radnik koji radi puno radno vrijeme u dnevnog i tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(2) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme osnovna se plaća određuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

(3) Radnik koji radi nepunom radnom vremenu ima pravo na isplatu materijalnih prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(4) Poslodavac je dužan radniku koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku koji ima sklopljen ugovorom o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 17.

(1) Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima niti uz primjenu mjera zaštite na radu radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

(2) Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme ostvaruje sva prava kao da radi puno radno vrijeme.

Raspored radnog vremena

Članak 18.

(1) O rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac odlukom.

(2) O odluci iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u ulozi radničkog vijeća.

(3) O rasporedu i promjeni radnog vremena, poslodavac je radnika dužan obavijestiti tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika zbog koje je potrebno izmijeniti radnikov raspored radnog vremena, u kojem slučaju je poslodavac u obvezi radnika

izvijestiti o promjeni rasporeda u najkasnije 36 sati prije početka rada radnika po tako izmijenjenom rasporedu radnog vremena.

(4) Prijekom potrebom smatraju se one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(5) Radi trajnog i nesmetanog pružanja usluga, poslodavac odlučuje o:

- 1) radnom vremenu u pojedinim radnim jedinicama,
- 2) organiziranju rada u smjenama,
- 3) dvokratnom radnom vremenu ili o pomicanju radnog vremena prema potrebama posla,
- 4) slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

Članak 19.

(1) Dužnost je radnika započeti s obavljanjem rada točno i na vrijeme i ne smije završiti s obavljanjem rada prije isteka radnog vremena.

(2) Radnik može napustiti radno mjesto za vrijeme radnog vremena samo uz dozvolu neposredno nadređenog rukovoditelja.

Rad u smjenama

Članak 20.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjena radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

(2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju raspored radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Odluku o organizaciji smjenskog rada donosi poslodavac na prijedlog rukovoditelja radnih jedinica u kojima se poslovi obavljaju u smjenama.

(4) Odlukom iz stavka 3. ovog članka mora se osigurati periodična izmjena smjena i mjesečni fond sati usuglašen s dinamikom godišnjeg fonda sati po mjesecima.

Prekovremeni rad

Članak 21.

(1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

(2) Radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, Poslodavac je dužan svoj usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(4) Prekovremeni rad može trajati najdulje 10 sati tjedno.

(5) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(6) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika, dok trudnica roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca

moгу raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Izjavu iz stavka 6. ovog članka radnik dostavlja neposrednom nadređenom rukovoditelju.

(8) Radniku koji radi dodatni rad kod drugog poslodavca Poslodavac ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Pripravnost

Članak 22.

(1) Radniku može biti određena pripravnost.

(2) Vrijeme pripravnosti ne smatra se radnim vremenom, a ako tijekom razdoblja pripravnosti radnik bude pozvan na rad vrijeme provedeno na radu po pozivu smatra se radnim vremenom i radnik ostvaruje pravo na prekovremeni rad.

(3) Poslodavac će na prijedlog rukovoditelja radne jedinice odrediti broj i strukturu radnika kojima će biti određena pripravnost.

IV ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 23.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku u neprekinutom trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

(2) Odluku o početku i završetku stanke donosi Poslodavac, s time da stanka ne može biti određena u prva 3 sata nakon početka rada, niti u zadnja 2 sata prije završetka rada.

Dnevni odmor

Članak 24.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 24. ovog Ugovora.

(2) Tjedni odmor radnik koristi u nedjelju te u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.

(3) Ako radnik zbog organizacije rada ne može koristiti tjedni odmor u dane i u trajanju propisanom stavcima 1. i 2. ovog Ugovora, poslodavac će mu za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora u tjednu koji neposredno slijedi iza tjedna u kojem je radnik koristio kraći tjedni odmor.

(4) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 48 sati.

Godišnji odmor

Članak 26.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u najkraćem trajanju od 4 tjedna.
- (2) Godišnji odmor određuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 27.

- (1) Dužina godišnjeg odmora za svakog radnika utvrđuje se zbrajanjem najkraćeg broja dana godišnjeg odmora iz članka 26. ovog Ugovora i dodatnih dana s osnova slijedećih kriterija:

- 1) radnog staža

- za svakih 5 (pet) godina navršenog radnog staža 2 (dva) radna dana

- 2) socijalnih uvjeta

- invalidu rada 50 % i više 4 (četiri) radna dana
- invalidu Domovinskog rata 4 (četiri) radna dana
- roditelju s djetetom ili više djece do 12 godine života 1 (jedan) radni dana za svako dijete,
- roditelju s djetetom sa smetnjama u psihofizičkom razvoju 4 (četiri) radna dana za svako dijete,
- samohranom roditelju kod kojeg živi dijete mlađe od 12 godina 2 (dva) radna dana za svako dijete.

- (2) Broj dana godišnjeg odmora s osnova socijalnih uvjeta utvrđuje se prema stanju u trenutku donošenja odluke.

- (3) Na temelju odredbe članka 26. i kriterija propisanih stavkom 1. ovog članka radnik ne može ostvariti više od 30 dana godišnjeg odmora.

- (4) Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, radnik koji je s poslodavcem sklopio poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama, pravo na godišnji odmor ostvaruje na način i pod uvjetima utvrđenim tim ugovorom.

Članak 28.

- (1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog dopusta.
- (2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 29.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi Poslodavac na način propisan zakonom.
- (2) Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 30.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor u trajanju sukladno člancima 26. i 27. ovog Ugovora nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

Članak 31.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način i u trajanju propisanim člancima 26. i 27. ovog Ugovora ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u 2 i više dijela, sukladno prethodnom dogovoru s Poslodavcem.
- (2) Poslodavac svojom odlukom može proglasiti obveznim korištenje dijela godišnjeg odmora za sve radnike ili pojedine dijelove radnih jedinica (kolektivni godišnji odmor).
- (3) Ako poslodavac donese odluku iz stavka 2. ovog članka, ovlaštene osobe u radnim jedinicama dužne su utvrditi radna mjesta i broj radnika koji neće koristiti godišnji odmor u navedenom razdoblju, zbog rada na radnim mjestima koja su neophodna za funkcioniranje sustava.
- (4) Poslodavac može zatražiti da se 3/4 utvrđenog trajanja godišnjeg odmora radnika iskoristi do kraja veljače sljedeće godine.
- (5) Radnik ima pravo koristiti 3 puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana prije.

Članak 33.

- (1) Poslodavac može radniku odlukom prekinuti daljnje korištenje godišnjeg odmora kad to zahtijeva izvršenje izvanrednih zadataka i kad se radnik kojemu se opoziva godišnji odmor ne može zamijeniti drugim radnikom.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je radniku dužan nadoknaditi troškove koji za njega nastanu zbog prijevremenog prekida godišnjeg odmora.
- (3) Po prestanku okolnosti zbog kojih je došlo do prekida godišnjeg odmora radnik će s Poslodavcem dogovoriti uvjete nastavak korištenja neiskorištenog dijela godišnjeg odmora, uzimajući u obzir potrebe posla i raspored godišnjih odmora drugih radnika.

Plaćeni dopust

Članak 34.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od deset radnih dana godišnje, a osobito u slučajevima:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje djeteta – 5 radnih dana

- smrt supružnika, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu – 5 radnih dana
- smrt roditelja, roditelja supružnika, djedova, baka, unuka, braće i sestara – 3 radna dana
- proglašene elementarne nepogode – do 5 radnih dana
- obrazovanje i usavršavanje u vlastitom trošku – do 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji - do 5 radnih dana
- selidbe u drugo mjesto – 3 radna dana
- selidbe u istom mjestu – 2 radna dana
- polaska djeteta u 1. razred osnovne škole -1 radni dan (prvi dan škole)

(2) Ako su oba roditelja zaposlena kod poslodavca, pravo iz stavka 1. točke 10. ovog članka ostvaruje samo jedan roditelj.

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka Poslodavac odobrava odlukom na radnikov pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev.

Plaćeni dopust za darivanje krvi

Članak 35.

(1) Darivatelji krvi za svako darivanje imaju pravo na dva radna dana plaćenog dopusta koji se koriste prema zahtjevu radnika u roku od 10 dana od dana darivanja krvi, s time da radnici trebaju darivati krv u pravilu van radnog vremena.

(2) Ukoliko krv daruju u radnom vremenu, plaćeni dopust im se odobrava na dan darivanja krvi i dan koji iza njega slijedi.

(3) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Plaćeni dopust za stručno osposobljavanje za potrebe poslodavca

Članak 36.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust ako ga Poslodavac uputi na stručno osposobljavanje, usavršavanje i sl., za potrebe posla.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka Poslodavac odlukom utvrđuje trajanje plaćenog dopusta.

Članak 37.

(1) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(2) Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik podnosi neposredno nadređenom rukovoditelju, uz koji prilaže odgovarajući dokaz kojim dokazuje nastup neke od okolnosti iz članka 34. ovog Ugovora.

(3) Plaćeni dopust radnik u pravilu koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Neplaćeni dopust

Članak 38.

(1) Poslodavac radniku može na njegovu pisanu i obrazloženu molbu odobriti neplaćeni dopust u trajanju najdulje do mjesec dana, ako to dopušta narav posla i trenutačna potreba poslodavca.

(2) U vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom drukčije nije određeno.

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 39.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi u trajanju i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

Odsutnost s posla

Članak 40.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla u trajanju i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

V. PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaća

Članak 41.

Plaća se sastoji od:

- osnovne odnosno ugovorene plaće (fiksna plaća bez obzira na mjesečni fond sati),
- dodataka na plaću
- ostalih primitaka

Osnovna plaća

Članak 42.

(1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalan učinak predstavlja najniži iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti radniku na radnom mjestu određene grupe složenosti i normalnih radnih uvjeta.

(2) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalne uvjete rada sastoji se od umnoška osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

Osnovica

Članak 43.

(1) Osnovica za izračun osnove plaće iznosi 1.000,00 eura.

Koeficijent složenosti poslova

Članak 44.

Složenost poslova za svako radno mjesto kod poslodavca vrednuje se koeficijentom od 1,10 na dalje prema Pravilniku o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova.

Dodatak na staž

Članak 45.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,50 % za svaku navršenu godinu radnog staža, od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec stjecanja prava, a obračunava se ukupan staž koji radnik ima (dodatak za minuli rad).

(2) Radnim stažom iz stavka 1. ovog članka smatra se ukupni radni staž kojeg je radnik ostvario kod svih poslodavaca, evidentiran u evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

(3) Dodatak iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje samo na stvarno odrađene sate rada u tijeku kalendarskog mjeseca.

Članak 46.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za rad u sljedećim posebnim okolnostima:

- za noćni rad (od 22.00 do 06.00)50 %
- za prekovremeni rad50%
- za rad nedjeljom.....100%
- za rad u dane blagdana i u neke druge dane
za koje je zakonom određeno da se ne radi.....100 %

(2) U slučaju da radnik istovremeno ostvari pravo na uvećanje plaće po dvije ili više osnova iz stavka 1. ovog članka, osnove se međusobno isključuju i radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaće po najpovoljnijoj osnovi.

Članak 47.

(1) Umjesto uvećanja plaće za prekovremeni rad, radniku se na njegov pisani pristanak mogu odobriti slobodni dani i to na način da se 1 sat u prekovremenom radu zamjenjuje s 1,6 sati s osnove slobodnog dana.

(2) Radnik je slobodne dane stečene u tekućoj kalendarskoj godini na ime prekovremenog rada dužan iskoristiti najkasnije do kraja veljače sljedeće kalendarske godine.

Stimulativni dio plaće

Članak 48.

Radnik ima pravo na stimulacijski dodatak na plaću u visini i pod uvjetima utvrđenim Pravilnikom o radu Poslodavca.

Naknada plaće

Članak 49.

- (1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom ne radi ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).
- (3) Za dane blagdana utvrđene posebnim propisom, dane plaćenog dopusta i vrijeme prekida rada bez krivnje radnika, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio
- (4) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog utvrđene nesposobnosti za rad koje isplaćuje Poslodavac, radniku pripada naknada plaće u visini od 80% od njegove plaće isplaćene u prethodnih 6 mjeseci.
- (5) U slučaju bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.
- (6) Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- (7) Ukoliko radnik ne primjenjuje propisane mjere zaštite na radu biti će udaljen s radnog mjesta bez prava na naknadu plaće za preostale sate rada.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 50.

- (1) Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću i naknadu plaće najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.
- (2) Obračun plaće i naknade plaće poslodavac je dužan radniku uručiti na dan isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije 15 dana od dana isplate.

Naknada troškova prijevoza

Članak 51.

- (1) Radniku se može isplatiti naknada troškova prijevoza na posao i s posla za dane koje je radnik proveo na radnom mjestu.
- (2) Naknada troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka izračunava se na način da se stvarna udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do glavnog mjesta rada iskazana u kilometrima (u oba smjera) pomnoži sa 0,30 Eura po prijeđenom kilometru i brojem dana rada.
- (3) Stvarna udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).
- (4) Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno

boravište radnika sukladno Zakonu o prebivalištu te je radnik o istome dužan poslodavcu dostaviti zakonski dokaz. Prijavljeno boravište ima prednost u odnosu na prebivalište samo u slučaju ako radnik iz mjesta boravišta stvarno dolazi na posao i nakon posla odlazi u mjesto prijavljenog boravišta.

(5) Naknada troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka ne može prelaziti iznos od 250,00 eura mjesečno.

(6) Radnik kojem je određena pripravnost i koji se na poziv Poslodavca odazove na rad radi hitnih intervencija, otklanjanja kvarova, smrtnog slučaja i drugih okolnosti zbog kojih se radnika može pozvati na rad ima pravo na naknadu troškova dolaska na posao po prijednom kilometru.

Naknada troškova prehrane

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prehrane mjesečno u iznosu od 100,00 eura.

(2) Radnici koji nisu radili cijeli kalendarski mjesec zbog privremene nesposobnosti za rad ili korištenja prava na roditeljski ili roditeljski dopust nemaju pravo na naknadu za podmirenje troškova prehrane za taj mjesec.

(3) Pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka za mjesec u kojem je zasnovao ili mu prestaje radni odnos radnik ostvaruje samo ako je radio najmanje polovicu mjeseca.

Prigodne nagrade

Članak 53.

(1) Radnik ima pravo na prigodnu nagradu u ukupnom iznosu od 700,00 eura godišnje.

(2) Način, uvjete i vrijeme isplate prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka odlukom utvrđuje Poslodavac.

Dar za dijete

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na dar za dijete koje do kraja kalendarske godine navršava 15 godina života u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

(2) Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje jedan od roditelja.

Nagrada za radne rezultate

Članak 55.

Radnik može ostvariti pravo na nagradu za radne rezultate u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Jubilarna nagrada

Članak 56.

(1) Radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž kod Poslodavca u najvišem neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i svakih daljnjih 5 godina radnog staža.

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu.

Dnevnicu za službeno putovanje

Članak 57.

(1) Radnik koji je na temelju valjanog putnog naloga upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Pored prava iz stavka 1. ovog članka, radnik koji je upućen na službeno putovanje ima pravo i na naknadu prijevoznih troškova i troškova noćenja na službenom putu u visini stvarnih izdataka.

Naknada za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe

Članak 58.

(1) Kada radnik prema nalogu poslodavca koristi svoj automobil u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova u visini najvišeg neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru utvrđenog poreznim propisima.

(2) Troškovi se odobravaju na temelju pravodobno priložene ispravne dokumentacije.

(3) Radnik nema obvezu korištenja svog automobila u službene svrhe.

Kolektivno osiguranje

Članak 59.

(1) Poslodavac će sve radnike kolektivno osigurati od nesretnog slučaja (nezgode) 24 sata.

(2) Poslodavac će dodatno osigurati sve radnike policom dodatnog zdravstvenog osiguranja koja polica sadrži najmanje godišnje jedan opći sistematski pregled.

(3) Poslodavac će osigurati sve radnike od ozljeda na radu i oboljenja od profesionalnih bolesti u obujmu koji Poslodavac ugovori s osiguravajućim društvom.

Otpremnina prigodom odlaska u mirovinu

Članak 60.

(1) Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini od 160,00 eura bruto za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

(2) Ukupan iznos otpremnine prilikom odlaska u mirovinu utvrđen na način iz stavka 1. ovog članka ne može biti manji od najvišeg neoporezivog iznosa otpremnine utvrđenog poreznim propisima važećim na dan isplate otpremnine.

Naknada za vrijeme pripravnosti

Članak 61.

Radnik ima pravo na naknadu za pripravnost u visini 5,00 eura bruto po danu.

Solidarne potpore

Članak 62.

(1) Radnicima se može prema mogućnostima Poslodavca (pod uvjetom da Poslodavac ima osigurana sredstva i ako uspješnost poslovanja to dopušta) isplatiti i ostale jednokratne naknade, potpore i nagrade, u najvišem neoporezivom iznosu utvrđenom poreznim propisima u sljedećim slučajevima:

- 1) zbog rođenja djeteta,
- 2) zbog invalidnosti radnika,
- 3) za slučaj smrti radnika,
- 4) u slučaju smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, djece i posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetnih osoba kojoj je radnik imenovan skrbniku prema posebnom zakonu),
- 5) zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana koje se odnosi na jednu kalendarsku godinu,

(2) Potpora iz stavka 1. točke 4. ovog članka isplaćuje se nasljedniku radnika koji je prvi u pravoj nasljednoj liniji.

Članak 63.

Poslodavac temeljem odluke radniku može isplatiti potporu i u sljedećim slučajevima:

- 1) teže bolesti radnika ili člana njegove uže obitelji (bračni i izvanbračni partner, dijete),
- 2) liječenja u inozemstvu, ako liječenje nije moguće u Republici Hrvatskoj,
- 3) otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom,
- 4) nabave invalidskih pomagala.

Članak 64.

(1) Poslodavac može obitelji preminulog radnika (njegovom bračnom ili izvanbračnom drugu ili djetetu, a u nedostatku bračnog ili izvanbračnog druga ili djeteta, njegovom roditelju) nadoknaditi trošak pogrebne usluge koju pruža.

(2) Zahtjev za naknadu troška iz stavka 1. ovog članka podnosi se najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana smrti radnika.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 65.

Ugovor o radu prestaje na neki od načina propisanih odredbama Zakona.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 66.

- (1) Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 67.

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

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

Članak 68.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od mjesec dana, ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 69.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 70.

- (1) Ugovor o radu se može izvanredno otkazati samo u roku 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (2) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik i način dostave otkaza

Članak 71.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik obrazložen uz navođenje odredbe na kojoj se zasniva.
- (2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje uz obvezno osiguranje dokaza da je otkaz

dostavljen.

(3) Otkaz se dostavlja radniku sukladno odredbi članka 77. ovog Ugovora.

(4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok

Članak 72.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se na način i u trajanju propisanom Zakonom.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 73.

(1) Radniku poslodavac može istodobno uz otkaz ugovora predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava počinje teći od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 74.

(1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini od 40 % prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

(2) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(3) Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Članak 75.

(1) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

(3) Radnik je dužan razdužiti se sa svim povjerenim mu sredstvima.

Članak 76.

(1) Sve odluke o pravima, obvezama i odgovornostima iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava ili rukovodeće osoblje.

(2) Rukovodećim osobljem smatraju se rukovoditelji radnih jedinica, poslovođe i voditelji pojedinih djelatnosti.

(3) Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obavezno se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Dostava odluka iz radnog odnosa

Članak 77.

(1) Dostava pismena radniku se obavlja u pravilu neposrednim uručivanjem na radnom mjestu uz naznaku datuma primitka i vlastoručnog potpisa radnika na kopiji pismena koje se dostavlja.

(2) Ako radnik odbije potpisati primitak pismena na radnom mjestu, osoba koja ga dostavlja o tome će sastaviti službenu bilješku s naznakom datuma dostave, uz potpis najmanje jednog svjedoka, te se time dostava smatra uredno izvršenom.

(3) U slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta pismeno se dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, pismeno će se dostaviti na tu adresu.

(4) Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

(5) Ako se dostava ne može obaviti na načine opisane u stavcima 1. do 4. ovog ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovog članka protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena, što na pismenu potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

(7) Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

(8) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na obavještanje radnika o normativnim aktima poslodavca, rasporedu radnog vremena i prekovremenog rada, preraspodjeli radnog vremena i u drugim slučajevima u kojima se obavijest može dati isticanjem odluke poslodavca na oglasnu ploču ili na drugi dopušten način.

Članak 78.

(1) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, osobito odluka o prestanku ugovora o radu i odluka povodom radnikovog zahtjeva za zaštitu prava, poslodavac može izvršiti u elektroničkom obliku na e-mail radnika pod uvjetom da je

radnik dostavio u kadrovsku evidenciju podatke o adresi elektroničke pošte te da se pismena mogu ispisati i pohraniti i da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

(2) Dokazom primitka pismena smatra se potvrda isporuke elektroničkom poštom vraćena na službeni e-mail adresu poslodavca s koje je pismo poslano.

Članak 79.

(1) Obavijesti donesene temeljem ovog Ugovora, pravilnika o radu i posebnih propisa Poslodavac će istaknuti u svojem sjedištu na oglasnoj ploči.

(2) Poslodavac će opće akte i druge obavijesti, osim na oglasnoj ploči objavlјivati i na mrežnim stranicama Poslodavca.

Članak 80.

Radnici sve svoje izjave, zahtjeve, molbe i obavijesti dostavljaju Poslodavcu elektroničkim putem na službeni e-mail adresu Poslodavca, ili osobnom dostavom Poslodavcu ili poštom.

VII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 81.

(1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

(2) Sindikat je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika ili sindikalnih predstavnika u roku od 30 dana od dana izbora ili imenovanja.

Članak 82.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane član sindikata.

Članak 83.

(1) Sindikati mogu izabrati sindikalne povjerenike koji će ih zastupati kod Poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

(2) Sindikalnom povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca o svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

(3) Sindikalni povjerenik prati izvršavanje i realizaciju svih odredbi ovog Ugovora.

Članak 84.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, u trajanju od najmanje 12 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 85.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku omogućiti odsutnost s rada, uz naknadu plaće do pet radnih dana u tijeku kalendarske godine, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti.

Članak 86.

Poslodavac se obvezuje da će, bez naknade troškova, sindikatima osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva;
- obustavu sindikalnih kredita;
- pravo na uporabu telefona, računala te pristup internetu u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska;
- slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 87.

(1) Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

(2) Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika za vrijeme obnašanja dužnosti te devet mjeseci nakon njezina isteka.

Članak 88.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom zaključenim između sindikata i ravnatelja Poslodavca.

Članak 89.

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, a najkasnije u roku od tri dana i dati mu raspoložive informacije važne za položaj radnika.

Članak 90.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u vezi sa sindikalnom aktivnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

VIII. ŠTRAJK

Članak 91.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sukladno odredbama Zakona.

IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 92.

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme do 31. 12. 2027. godine, a primjenjuje se od 01. 07. 2026. godine.
- (2) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovom Ugovoru.
- (3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od trideset dana od dana primitka prijedloga.

Članak 93.

- (1) Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.
- (2) Otkazni rok iznosi 90 dana od dana dostave pisanog otkaza drugoj strani.
- (3) Ugovorne su strane suglasne da će, u slučaju otkazivanja ovog Ugovora, pristupiti novim pregovorima u roku od 30 dana od otkazivanja ovog Ugovora.
- (4) U vremenu dok se ne potpiše novi kolektivni ugovor na snazi ostaju i primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

Članak 94.

Dostavu ovog Ugovora nadležnom tijelu radi evidentiranja i upisa u e-bazu kolektivnih sukladno posebnom propisu ugovora izvršit će Sindikat.

Članak 95.

Ovaj Ugovor sklapa se u 4 (četiri) istovjetna primjeraka, po 2 (dva) za svaku ugovornu stranu.

Za Poslodavca


Predsjednik Uprave Domagoj Šturbek
Član Uprave Marija Vragović

Za Sindikat


Sindikatski povjerenik
Dobravko Bojig

KLASA: 152-01/25-01/01
URBROJ: 2137-105-01/26-1
Cubinec, 18. 6. 2026.

