

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

**ZA RADNIKE KD AUTOTROLEJ d.o.o.**

**Rijeka, prosinac 2017.**

**Sadržaj**

I.	OPĆE ODREDBE .....	3
II.	RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI.....	4
III.	ODMORI I DOPUSTI .....	6
IV.	PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI .....	10
V.	NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA .....	14
VI.	DOKUP MIROVINE .....	14
VII.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA.....	15
VIII.	ZAŠTITA PRAVA RADNIKA.....	15
IX.	INFORMIRANJE.....	16
X.	DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA .....	16
XI.	MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA .....	18
XII.	ŠTRAJK.....	18
XIII.	SOCIJALNI MIR .....	18
XIV.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	19

KD Autotrolej d.o.o. Rijeka (u dalnjem tekstu: **Poslodavac**) kojeg zastupa direktor Marin Rajčić dipl. ing.

i

Sindikat Primorsko-goranskih komunalaca (u dalnjem tekstu: **Sindikat**) kojeg zastupa predsjednik Alen Bartulac te

Sindikat vozača i prometnih radnika Autotrolej, Rijeka (u dalnjem tekstu: **Sindikat**) kojeg zastupa predsjednik Darko Špoljarić

zaključili su slijedeći

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### ZA RADNIKE KD AUTOTROLEJ d.o.o.

#### I. OPĆE ODREDBE

##### Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (u dalnjem tekstu: **Ugovor**) na razini Poslodavca utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.

Ovim Ugovorom uređuju se prava i obveza radnika i mobilnih radnika.

Radnik je svaki zaposlenik izuzev zaposlenika koji je definiran kao mobilni radnik.

Mobilni radnik je svaki radnik koji čini dio prijevoznog osoblja zaposlen kod poslodavca koji obavlja cestovni prijevoz putnika kao javni prijevoz, uključujući vježbenike i naučnike glede odredaba koje se odnose na odmore mobilnih radnika.

Na mobilne radnike primjenjuju se odredbe Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uredajima za bilježenje u cestovnom prometu u odnosu na uređenje radnog vremena i obveznog odmora mobilnih radnika i vozača u cestovnom prijevozu, vremenu vožnje i prekidima vožnje.

##### Članak 2.

Odredbama ovog Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika i mobilnih radnika zaposlenih kod Poslodavca.

##### Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora na ugovorne se strane primjenjuju neposredno, osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada radnika nisu, drugim propisom ili općim aktom, uređena na povoljniji način.

Ako se zakonom ili podzakonskim propisom utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od prava utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno povoljnija prava.

##### Članak 4.

Na zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, prava i obveza iz radnog odnosa i prestanak radnog odnosa primjenjuju se odredbe Pravilnika o radu.

## **II. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Radno vrijeme**

#### **Članak 5.**

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Ako zakonom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Društva ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

Radno vrijeme mobilnih radnika određeno je Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu iznosi 40 sati tjedno (propisano izuzećem od tjednog radnog vremena i noćnog rada za vozače koje obavljaju prijevoz do 50 km).

Maksimalno tjedno radno vrijeme radnika i mobilnog radnika može se produljiti do 50 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako radnik dostavi poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Društvo, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali, pisani suglasnost.

### **2. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 6.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

Raspored radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Uprave Društva.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u organizacijskim cjelinama u kojima postoji potreba, može biti dvokratno.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena mobilnih radnika izrađuje se sukladno odredbama Zakona o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu.

O svim odlukama o radnom vremenu, radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

#### **Članak 7.**

Na radnim mjestima gdje radno vrijeme radnika i mobilnih radnika nije raspoređeno jednako po danima, tjednima odnosno mjesecima, puno ili nepuno radno vrijeme radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, odnosno šezdeset sati, uključujući prekovremeni rad, ako radnik dostavi poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednakost raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Društvo će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Radno vrijeme mobilnih radnika utvrđeno je čl. 5 ovog Kolektivnog ugovora.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi Uprava Društva.  
O odraženim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.  
Odraženi sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskim obrascima u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.

Radnik ima pravo uvida u evidenciju odraženih sati.

U slučaju da radnik ima primjedbu na evidenciju odraženih sati, radniku će se ista uručiti radi podnošenja pisanog prigovora neposrednom rukovoditelju. Prigovor se mora uložiti najkasnije u roku od 15 dana od dana uručenja evidencije.

U slučaju da radnik ne izvrši uvid u evidenciju, ili ne istakne prigovor u roku određenom prethodnim stavkom smatra se da nema primjedbi na evidenciju radnih sati. U slučaju opravdanosti prigovora, radniku će se isplatiti razlika plaće s prvom slijedećom isplatom plaće.

### 3. Prekovremeni rad

#### Članak 8.

Radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

#### Članak 9.

Odluku o prekovremenom radu donosi Uprava Društva ili osoba koju on ovlasti, u pisanim oblicima.

U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno time da pisana odluka radniku mora biti dostavljena u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

### 4. Pripravnost

#### Članak 10.

Pripravnost je stanje spremnosti radnika da izvan radnog vremena bude na raspolaganju Društvu.

Pripravnost podrazumijeva obvezu radnika da se na poziv neposrednog rukovoditelja neodložno javi radi organiziranja intervencije u svrhu otklona kvara, te da osobno izvrši sve poslove za koje ima stručna znanja i sposobnosti.

Pripravnost ne isključuje prekovremeni rad.

Odluku o radu u režimu pripravnosti donosi direktor Društva, u pisanim oblicima.

Odluka iz prethodnog stavka mora sadržavati ime i prezime radnika, poslove i radne zadatke koje radnik obavlja temeljem sklopljenog ugovora o radu, kao i vrijeme trajanja pripravnosti.

### 5. Noćni rad radnika i mobilnih radnika

#### Članak 11.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana. Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Ako mobilni radnici obavljaju noćni rad njihovo ukupno trajanje radnog vremena ne smije trajati dulje od 10 sati unutar svakog 24-satnog razdoblja.

### III. ODMORI I DOPUSTI

#### 1. Stanka

##### Članak 12.

Radnik i mobilni radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na dnevni odmor (stanku) od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme stanke određuje Direktor Društva u skladu sa potrebama posla.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se pravo na stanku osigurati višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju, skraćenjem dnevnog radnog vremena.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmјerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

#### 2. Dnevni odmor

##### Članak 13.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor koji iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Izuzećno od prethodnog stavka utvrđuje se trajanje dnevnog odmora u najkraćem trajanju od osam sati u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

U slučaju iz stavka 2 (dva) ovog članka radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Radnici koji se prema posebnom zakonu smatraju mobilnim radnicima dnevni odmor osigurat će se u trajanju propisanim tim zakonom.

#### 3. Tjedni odmor

##### Članak 14.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od 12 sati.

Izuzetno od prethodnog stavka utvrđuje se trajanje tjednog odmora u najkraćem trajanju od dvadeset sati u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 15.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a pod uvjetima iz čl. 16. ovog Kolektivnog ugovora, radnika ima pravo i na dodatne dane godišnjeg odmora, ali ukupno ne više od 30 radnih dana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti. Dužina godišnjeg odmora određuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju radni dani iz čl. 16, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prijeći 30 radnih dana.

##### Članak 16.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 (dvadeset) dana godišnjeg odmora dodaju radni dani prema slijedećim kriterijima:

a) Radni staž

- za svakih navršenih 6 godina radnog staža 1 radni dan

b) Složenost poslova radnog mesta

- poslovi VII stupnja stručne spreme (VSS).....	4 radna dana
- poslovi VI stupnja stručne spreme (VŠS).....	3 radna dana
- poslovi IV stupnja stručne spreme (SSS, KV).....	2 radna dana
- poslovi ostalih radnih mjesto.....	1 radna dana

c) Uvjeti rada

- otežani uvjeti rada .....	2 radna dana
- rad s povećanim psihofizičkim naporima.....	1 radni dan
- kontinuirani smjenski rad .....	1 radni dan

d) Socijalni uvjeti

- samohrani roditelj djeteta do 10 godina starosti .....	1 radni dan
- roditelj teže hendikepiranog djeteta .....	1 radni dan
- roditelj s dvoje ili više djece do 10 godina starosti.....	1 radni dan
- invalidi .....	1 radni dan

Ukoliko radnik ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg po više kriterija, tada ne može ostvariti duži godišnji odmor od 30 radnih dana ukupno godišnje.

##### Članak 17.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod toga poslodavca.

##### Članak 18.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 17. ovog Ugovora, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 15. ovog Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, od članka 15. Kolektivnog Ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Izdavanjem rješenja za srazmjerni dio godišnjeg odmora radnik stječe pravo na srazmjerni dio regresa za godišnji odmor.

#### Članak 19.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani, plaćeni dopusti i blagdani utvrđeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor iz članaka 15. ovog Kolektivnog ugovora, radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Iznimno od odredbe stavka 3. 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 20.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Direktor Društva najkasnije do 30.06. tekuće godine.

Radnik o razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora mora biti obaviješten najmanje 15 dana prije korištenja pisanom obaviješću.

Pri utvrđivanju rasporeda godišnjeg odmora uzimaju se u obzir potrebe rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

#### Članak 21.

Neiskoršteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 20. ovog Ugovora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### Članak 22.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenje godišnjeg odmora donosi Poslodavac. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

### Članak 23.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovi iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvari troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### 5. Dopust uz naknadu plaće

### Članak 24.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenja braka ..... 5 radnih dana
- rođenja djeteta ..... 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka ..... 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika ..... 3 radna dana
- selidbe ..... 3 radna dana
- teške bolesti djeteta i roditelja izvan mjesta stanovanja ..... 3 radna dana
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama ..... 3 radna dana
- sindikalni povjerenik radi sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo. ..... 3 radna dana
- proglašene elementarne nepogode ..... 3 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o ukupnom broju dana koje je tijekom godine koristio po navedenim osnovama.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni zakonom.

Članom uže obitelji u smislu ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi po prvoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastoread i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj, ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i mačeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Direktor Društva na temelju pisanih zahtjeva radnika u kojem radnik navodi razlog i traženi broj dana plaćenog dopusta.

### Članak 25.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje od strane Poslodavca ostvaruje pravo na plaćeni dopust, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik dobrovoljni davatelj krvi / plazme ostvaruje pravo na 1 (jedan) slobodan radni dan za prvo i drugo darivanje krvi / plazme u godini, a 2 (dva) slobodna radna dana za treće i četvrtu darivanje krvi/plazme u godini, sukladno radnim obvezama, ali ne više od 6 (šest) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

## Članak 26.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 24. stavka 1. ovoga Kolektivnog Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio bolovanje.

## IV. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI

### 1. Plaće

#### Članak 27.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodatka na plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesto, vrijednosti boda i broja sati tekućeg mjeseca.

Vrijednost boda i koeficijent složenosti utvrđuje Odlukom Poslodavac.

Najniža plaća za puno radno vrijeme za najjednostavnije poslove ne može biti niža od iznosa minimalne plaće u Republici Hrvatskoj objavljenog od strane Državnog zavoda za statistiku za navedeno razdoblje.

### 2. Dodatak na radni staž

#### Članak 28.

Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak se izračunava tako da se umnožak bodova i vrijednost boda pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

### 3. (De)stimulativni dio plaće

#### Članak 29.

Stimulativni odnosno destimulativni dio plaće utvrđuje se na temelju odluke Poslodavca.

Stimulativni odnosno destimulativni dio plaće pojedinog radnika može iznositi od -10% do + 20% na osnovnu plaću iz redovnog rada.

Poslodavac je dužan, sa obračunom plaće, radniku dati pisani odluku o umanjenju osnovne plaće.

Radnik nezadovoljan odlukom o umanjenju osnovne plaće može u roku od 15 (petnaest) dana od dana primítka odluke, uložiti prigovor na istu.

### 3. Ostali dodaci na plaću

#### Članak 30.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

- za otežane uvjete rada utvrđene Odlukom Poslodavca..... 15%
- za rad na dane praznika, blagdane i neradne dane koji su određeni Zakonom ..... 50%
- za rad nedjeljom ..... 35%
- za rad noću ..... 40%
- za prekovremen rad ..... 50%
- za sate rada održene u drugoj smjeni

(u periodu od 14 sati do 22 sata).....	10%
- rad u prekidnoj smjeni (prekid duži od 2 sata).....	.....4%
- pripravnost .....15% od prosječne bruto plaće Poslodavca u protekloj godini.	
- rad u zglobnom vozilu.....	.....10%
- rad na linijama gradskog prometa.....	.....5%
- za efektivan rad ( bruto).....	.....1.000,00 kn

Ako radnika pripadaju dodaci po više osnova, ti se dodaci zbrajaju.

### Članak 31.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, i to najviše u dva puta. Naknade plaće radniku se isplaćuju zajedno sa plaćom.

#### 5. Naknada plaće

### Članak 32.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora
- za neiskorišteni godišnji odmor (u slučaju prestanka ugovora o radu),
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obavljanja funkcije vijećnika odnosno zastupnika,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Ugovorom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- kada radnik ne radi zbog vremenskih nepogoda.

### Članak 33.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i ostale slučajeve iz članka 32

utvrđuje se u visini prosječne mješevne plaće radnika u prethodna 3 (tri) mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad. Tako izračunata plaća uvećava se za prosječnu ocjenu (stimulaciju) ostvarenu u prethodna 3 (tri) mjeseca.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora koja se određuje sukladno odredbi članka 82. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### Članak 34.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja 1 do 8 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 80% osnovice, u slučaju kada je zbog bolovanja odsutan 9-42 dana 90% osnovice. Osnovicu čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih 6 (šest) mjeseci.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu, pripada mu naknada u 100% iznosu u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja dužeg od 42 dana, osim bolovanja iz prethodnog stavaka ovog članka, radniku pripada naknada plaće u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

#### 6. Ostali novčani i nenovčani primici

##### Članak 35.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Ispłata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno za mjesec u kojem radnik koristi godišnji odmor.

Visina regresa utvrđuje se u iznosu od 2.500,00 kuna neto.

Radnik koji radi sukladno čl. 18 Kolektivnog ugovora koristi srazmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu srazmjernog dijela regresa.

##### Članak 36.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo otpremninu u iznosu od 16.000,00 kn neto pod uvjetom da je kod poslodavca u neprekidnom radnom odnosu najmanje 2 godine.

##### Članak 37.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidan rad kod Poslodavca, i to za navršenih:

- 5 godina radnog staža .....	700,00 kn
- 10 godina radnog staža .....	1.500,00 kn
- 15 godina radnog staža .....	2.000,00 kn
- 20 godina radnog staža .....	2.500,00 kn
- 25 godina radnog staža .....	3.000,00 kn
- 30 godina radnog staža .....	3.500,00 kn
- 35 godina radnog staža .....	4.000,00 kn
- 40 godina radnog staža .....	5.000,00 kn

Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku tijekom godine u kojoj je radnik stekao pravo na isplatu.

##### Članak 38.

Radnik ima pravo na pomoć jedanput godišnje u sljedećim slučajevima:

- prilikom nastanka prve invalidnosti temeljem pravomoćnog rješenjem nadležnog tijela	u iznosu od 5.000,00 kn neto
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana	u iznosu od 2.500,00 kn neto
- prilikom nastanka prve invalidnosti djece i supružnika radnika temeljem pravomoćnog rješenjem nadležnog tijela	u iznosu od 2.000,00 kn neto
- potpore djeci na redovnom školovanju radnika stradalog ili poginulog branitelja u Domovinskom ratu	u iznosu od 5.000,00 kn neto
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu (kada u Republici Hrvatskoj nema alternativnih lijekova), a prema preporuci nadležnog liječnika i to do visine računa, ali najviše do	5.000,00 kn neto

- radi obavljanja prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda koji se ne mogu obaviti u Primorsko-goranskoj županiji (prema preporuci nadležnog liječnika) i to do visine računa, ali najviše do

5.000,00kn neto

- za štetu nastalu na nekretnini u kojoj radnik stanuje (uz uvjet da na navedenoj adresi ima prijavljeno prebivalište) u slučaju proglašene elementarne nepogode

najviše do 5.000,00 kn neto.

### Članak 39.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika, obitelj radnika ima pravo na pomoć u visini od 16.000,00 kn neto,
- u slučaju smrti supružnika ili djeteta radnika, radnik ima pravo na pomoć u visini od 16.000,00 kn neto,
- u slučaju smrti roditelja radnika, radnik ima pravo na pomoć u visini od 3.000,00 kn neto. U slučaju smrti djeteta radnika, kada kod Poslodavca rade oba roditelja, oni zajedno dobivaju određeni iznos pomoći koji se dijeli međusobno na jednake dijelove.

U slučaju smrti roditelja radnika, kada kod Poslodavca radi više članova uže obitelji, oni svi zajedno dobivaju određeni iznos pomoći koji se dijeli međusobno na jednake dijelove.

### Članak 40.

Radniku za rođenje djeteta pripada naknada u visini od 5.000,00 kn neto, a ista se isplaćuje najkasnije po isteku godine u kojoj je dijete rođeno.

U povodu blagdana Svetog Nikole radniku -isplatit će se sredstva za poklon svakom djetetu do 15.- te godina života u iznosu od 600,00 kn neto

Naknada iz prethodnog stavka može biti dana radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, ako oba roditelja rade kod Poslodavca, naknada se isplaćuje samo jednom roditelju.

### Članak 41.

Za Božićne blagdane radnicima se može isplatiti naknada (božićnica). Visinu naknade iz prethodnog stavka utvrđuje Poslodavac.

Božićnica se isplaćuje radnicima koji su na dan isplate božićnice u radnom odnosu kod Poslodavca.

Radnici koji su zasnovali radni odnos u godini za koju se isplaćuje božićnica imaju pravo na razmjerni dio božićnice (jednu dvanaestinu božićnice) za svaki navršeni mjesec rada kod Poslodavca.

Radniku se može za Uskrs dati dar čija protuvrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez, uz uvjet da je u radnom odnosu najmanje 3 (tri) mjeseca prije isplate dara.

Dar za Uskrs se može dati radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona.

### Članak 42.

Za službeno putovanje radniku pripada:

- naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevница u iznosu od 170,00 kn dnevno,
- troškovi noćenja u visini stvarnih izdataka sukladno odluci Direktora.
- ostali troškovi po odluci Poslodavca.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju svaka 24 (dvadesetčetiri) sata, kao i u trajanju od 12 (dvanaest) do 24 (dvadesetčetiri) sata radniku pripada puni iznos dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 (osam) do 12 (dvanaest) sati radniku pripada  $\frac{1}{2}$  punog iznosa dnevnice.

#### Članak 43.

Iznos dnevica za službena putovanja u inozemstvo utvrđuje se prema propisima koji uređuju visinu dnevnice za korisnike državnog proračuna.

Dnevica se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

#### Članak 44.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice pri povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

#### Članak 45.

Radniku kome je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe pripada naknada u visini najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

#### Članak 46.

Odobrenja službenih putovanja radnicima, kao i odobrenja korištenja službenog vozila te korištenja privatnog vozila u službene svrhe izdaje odgovorna osoba Poslodavca.

### V. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

#### Članak 47.

Radnik s prebivalištem odnosno mjestom stanovanja unutar I, II, III i IV zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza isključivo u obliku mjesečne pokazne karte.

Radnik s prebivalištem odnosno mjestom stanovanja izvan IV zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesečne pokazne karte ili u obliku finansijske nadoknade u visini mjesečne pokazne karte za relaciju od zadnje stanice IV zone javnog gradskog prijevoza do mjesta prebivališta radnika, odnosno mesta stanovanja.

Radnik navedeno pravo iz prethodnog stavka koristi uz prethodno predloženje mjesečne pokazne karte ili potvrde prijevoznika o visini troška prijevoza od zadnje stanice IV zone do mjesta prebivališta odnosno mesta stanovanja.

### VI. DOKUP MIROVINE

#### Članak 48.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora Poslodavac može izvršiti dokup mirovine radnicima koji s Poslodavcem sklope sporazum o prestanku ugovora o radu zbog odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu, sukladno visini predviđenih sredstava.

## VII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

### Članak 49.

Radniku pripada naknada za ostvareni izum i predloženo tehničko unapređenje na radu ili u svezi s radom.

Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka.

## VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

### Članak 50.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti obvezatno se u pisanim oblicima s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

### Članak 51.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 50. ovoga Ugovora, direktor Poslodavca dužan je prethodno razmotriti mišljenje Sindikata, ako to zahtijeva radnik.

### Članak 52.

Radnik kojem se otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u Društvu, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Radnik kojemu je prestao radni odnos zbog poslovнog ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 1/2 (jedne polovine) prosječne bruto mјesečne plaće isplaćene radniku 3 (tri) mјeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od iznosa utvrđenog Zakonom o radu.

### Članak 53.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i zaposlenog radnika Poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu.

### Članak 54.

Radnik za čijim je radom prestala potreba (poslovno uvjetovani otkaz) ima, u roku do 1 (jedne) godine, pravo prvenstva kod primanja u radni odnos, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanje istih poslova.

## **IX. INFORMIRANJE**

### **Članak 55.**

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom, osim prava iz članka 164. stavka 2. Zakona o radu na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz članka 164. stavka 1. Zakona o radu.

Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz članka 153 stavka 3. Zakona o radu, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

Ukoliko se ostvare uvjeti iz stavka 1 i 2 ovog članka poslodavac je dužan najmanje svaka 3 (tri) mjeseca obavijestiti sindikalne povjerenike ili radničko vijeće o informacijama koje su bitne za gospodarski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu,
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada,
- o mjesecnom obračunu plaća radnika,
- broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme, te o drugim pitanjima u skladu s Zakonom o radu.

## **X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**

### **Članak 56.**

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđeni Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

### **Članak 57.**

Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom Sindikata.

### **Članak 58.**

Sindikati se obvezuje da će svoje djelovanje provoditi sukladno Ustavu, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovom Ugovoru.

### **Članak 59.**

Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

### **Članak 60.**

Kad 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 Poslodavca.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

- 1) otkazati ugovor o radu ili
- 2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ovoga Zakona o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.

#### Članak 61.

(1) U slučaju ostvarenja uvjeta iz čl. 55 st. 2 ovog ugovora ili u slučaju postojanja radničkog vijeća prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s sindikalnim povjerenikom ili radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora navedenima dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

#### Članak 62.

Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad Radničkog vijeća najmanje slijedeće uvjete:

- prostoriju za rad i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- pravo na korištenje telefona, telefaksa te drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska, i
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu odnosno prilikom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sli.).

#### Članak 63.

Sindikalni čelnik koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojemu za vrijeme obnašanja dužnosti prestaje radni odnos, ima se pravo nakon isteka mandata, ako ponovno ne bude imenovan na tu funkciju, vratiti natrag u radni odnos na isto ili slično radno mjesto koje je imao prije odlaska na sindikalnu funkciju.

Prestanak radnog odnosa i povrat na rad uređuje se pisanim sporazumom zaključenim između Sindikata i Poslodavca.

## **XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

### **Članak 64.**

U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja.

Mirenje iz stavka 1. ovoga članka provodi mritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.

## **XII. ŠTRAJK**

### **Članak 65.**

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeća.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

## **XIII. SOCIJALNI MIR**

### **Članak 66.**

Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovoga Ugovora obvezuju se na socijalni mir.

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u drugoj srodnoj djelatnosti.

### **Članak 67.**

Povjerenstvo za tumačenje i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora ima ukupno 6 (šest) članova sastavljenih od po 3 (tri) člana - predstavnika Sindikata te 3 (tri) člana - predstavnika Poslodavaca . Predsjednika Povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka imenuju članovi između sebe. Sve odluke Povjerenstva donose se apsolutnom većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva. Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

#### XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

##### Članak 68.

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

##### Članak 69.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme počevši od 01. siječnja 2018. godine i traje do 30. lipnja 2019.godine.

##### Članak 70.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

##### Članak 71.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je 3 (tri) mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.

##### Članak 72.

Pregovore o obnovi ovoga Ugovora strane će započeti najmanje 30 (trideset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Ukoliko dođe do izmjena utvrđenih posebnim propisom kojim se određuju naknade, potpore, nagrade, dnevnice i druga primanja na koje se ne plaća porez na dohodak primjenjivat će se iznosi utvrđeni tim izmjenama i dopunama ukoliko su oni povoljniji za radnika.

##### Članak 73.

Poslodavac zadržava pravo da, ovisno o uvjetima i rezultatima poslovanja, razmotri mogućnost promjene visine prosječne plaće po radniku na nivou Društva.

##### Članak 74.

Ovaj Ugovor zaključuje se u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, za Poslodavca 4(četiri) primjerka, za Sindikat 1 (jedan) primjerak.

U Rijeci, 29.12.2017.godine

ZA SINDIKAT SPGK  
Predsjednik sindikata:  
Alen Bartulac

ZA SINDIKAT SVPRH  
Predsjednik sindikata:  
Darko Špoljarić



ZA POSLODAVCA  
Direktor:  
Marin Rajčić, dipl.ing.