

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA RADNIKE KD AUTOTROLEJ d.o.o.

Rijeka, listopad 2020.

KD Autotrolej d.o.o. Rijeka (u dalnjem tekstu: **Poslodavac**) kojeg zastupa direktor Alberto Kontuš, dipl. oec.

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 Mateo Mavrić, ing.

zaključili su sljedeći

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 uređajima 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 pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Pravilnika o radu i Zakona 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).

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.

Raspored radnog vremena radi se tjedan dana unaprijed. U slučaju nastupa nepredvidivih okolnosti (npr. obavijest radnika o bolesti ili drugim razlozima zbog kojih ne može preuzeti smjenu) izmjene rasporeda moguće su prije početka smjene.

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 pisano izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako 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 odrađenim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.

Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskim obrascima u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.

Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrđenih sati.

U slučaju da radnik ima primjedbu na evidenciju odrđenih sati, radniku će se ista uručiti radi podnošenja pisane 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, odnosno 60 sati uz pisani pristanak radnika.

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. Noćni rad radnika i mobilnih radnika

Članak 10.

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 11.

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.

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 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 razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

2. Dnevni odmor

Članak 12.

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

Izuzetno od prethodnog stavka utvrđuje se trajanje dnevnog odmora u najkraćem trajanju od deset 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 13.

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 14.

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 15.

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 mjeseta
 - 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 mjeseta.....1 radni dan
- c) Uvjeti rada
 - otežani uvjeti rada za vozače.....1 radni dan
 - rad s povećanim psihofizičkim naporima.....1 radni dan
 - kontinuirani smjenski rad1 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 16.

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 17.

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 razmjerni dio godišnjeg odmora radnik stječe pravo na razmjerni dio regresa za godišnji odmor.

Članak 18.

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 članka 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 19.

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. Za vrijeme trajanja izvanrednih okolnosti radnik se može uputiti na korištenje godišnjeg odmora i u roku koji je kraći od 15 dana prije korištenja. Izvanredne okolnosti su okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti, a značajno odstupaju od plana poslovanja i utječu na organizaciju poslovanja.

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

Članak 20.

Neiskorišteni 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 21.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgovarajućih 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 22.

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 stvarni 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. Plaćeni dopust

Članak 23.

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

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

Članak 24.

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 darivanje krvi / plazme u godini, a 2 (dva) slobodna radna dana za drugo, treće i četvrti darivanje krvi/plazme u godini, sukladno radnim obvezama, ali ne više od 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 25.

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 26.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, varijabilnog dijela plaće i dodataka na plaću.

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

Koeficijente složenosti radnih mjeseta utvrđuje direktor društva.

Standardna vrijednost boda/minimalne vrijednosti sata rada, prema mjesecnom fondu sati, iznosi:

- za mjesecni fond od 160 sati.....	13.80
- za mjesecni fond od 168 sati.....	12.60
- za mjesecni fond od 176 sati.....	12.40
- za mjesecni fond od 184 sati.....	12.15

U slučaju otežanih uvjeta poslovanja odnosno nastupa okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti, a dovele su do značajnog odstupanja od plana poslovanja i utječu na organizaciju poslovanja te ukoliko uslijed navedenog nastupe finansijske poteškoće direktor može donijeti odluku o umanjenju vrijednosti boda do maksimalno 10%.

Značajnim odstupanjima smatraju se ona koja su veća od 10% u odnosu na rezultat poslovanja iz plana za tekuće razdoblje.

Do smanjenja boda može doći u slučaju kada je upitna isplata plaće po punom bodu, te navedeno stanje traje najmanje 2 mjeseca uzastopno.

U navedenom slučaju direktor društva donosi odluku o smanjenju boda od maksimalno 10% na rok do 3 mjeseca.

Smanjenje boda mora se opravdati dokumentacijom o stanju u društvu (izvještaji o poslovanju) te planom mjera za izlazak iz krizne situacije.

U slučaju da se poslovna situacija ne popravi odluka o smanjenju plaće može se produžiti za dodatno razdoblje do 3 mjeseca, uz ispunjenje prethodno navedenih uvjeta.

U slučaju da se poslovna situacija popravi najmanje za 2 mjeseca uzastopno vratit će se vrijednost boda razmjerno poboljšanju, prvi sljedeći mjesec.

Uprava će mjesечно izvještavati sindikate o stanju u društvu radi praćenja provedbe mjera i opravdanosti smanjenja vrijednosti boda.

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.

Osnovna plaća je novčana svota određena u bruto iznosu

Članak 27.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec najkasnije do petnaestog u mjesecu. Naknade plaće radniku se isplaćuju zajedno sa plaćom.

2. Varijabilni dio plaće

Članak 28.

Varijabilni dio plaće može biti pozitivan (povećanje plaće) ili negativan (smanjenje plaće).

Varijabilni dio plaće dio plaće utvrđuje se na temelju odluke Poslodavca.

Varijabilni dio plaće dio plaće pojedinog radnika može iznositi od -15% do + 20% na osnovnu plaću iz redovnog rada.

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

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

Članak 29.

Kriteriji za određivanje umanjenja plaće od -3% do -15% su sljedeći:

1. Lakše povrede radnih obveza

- za nenošenje službene i zaštitne odjeće i neodržavanje osobne higijene
- ako radnik nije obavio kontrolu, odnosno proveo ju je ali pogrešno ili nepotpuno, a obavezan je to učiniti;
- ako se radnik zbog nastale štete na vozilu nije javio na poziv Referenta poslova osiguranja za davanje potrebne izjave.
- za nepravovremenu predaju nađenih stvari;
- za neblagovremeno sačinjavaju izvještaja i obračuna (dnevno, tjedno, mjesечно i dr.);
- za neuredno i netočno ispunjavanje putnog radnog lista i ostale dokumentacije
- za samovoljnu izmjenu rasporeda rada bez odobrenja odgovornog radnika poslovođe
- za zamjenu službe bez prethodnog odobrenja nadležne osobe
- za nezaustavljanje autobusa na stajalištima

Kod lakših povreda radnih umanjenje plaće određuje se na sljedeći način:

- prva povreda radne obveze.....umanjenje od -3% i usmeno upozorenje
- druga povreda radne obveze.....umanjenje od -6% i usmeno upozorenje
- treća i više povreda radne obveze.....umanjenje od -10% i pisano upozorenje

2. Teže povrede radnih obveza

- ako je radnik odgovoran za organizaciju i koordinaciju i rad drugih radnika svojim neadekvatnim odnosom ili postupkom prema radu, odnosno prema radnicima, prouzročio zastoj u radu, pad proizvodnosti ili loše međuljudske odnose;
- kašnjenje na posao, neopravdani izostanak s posla ili napuštanje posla (izlaz iz kruga Društva) bez odobrenja;
- nepravovremena predaja dnevnog prometa od prodanih karata nadležnim osobama sukladno članku 32. Kolektivnog ugovora
- ako radnik nije pravovremeno obavio zadatak ili gaje obavio u predviđenom roku, ali s takvim greškama, da ga je morao ponovo raditi ili on ili drugi izvršilac (ovde se misli na obavljanje operativnih zadataka i stručno-tehničkih i administrativnih zadataka utvrđenih programima rada, odlukama organa upravljanja, dogovorima stručnih kolegija ili zadataka dobivenih od strane rukovoditelja;
- za napuštanje vozila ako nije došla zamjena;
- za samovoljno skraćivanje linija;
- za samovoljno i bezrazložno mijenjanje trase linije;
- za nepridržavanje voznog reda;
- za nepravovremenu predaju nađenih stvari;
- za nekorektan odnos prema putnicima, strankama, suradnicima, rukovoditeljima i ostalim radnicima u Društvu;
- ako radnik na radnom mjestu nesavjesno obavlja poslove, a osobito ako je zatečen da spava na radnom mjestu;

Kod težih povreda radnih umanjenje plaće određuje se na slijedeći način:

- prva povreda radne obvezе.....umanjenje od -5% i usmeno upozorenje
- druga povreda radne obvezе.....umanjenje od -10% i pisano upozorenje
- treća i više povreda radne obvezе.....umanjenje od -15% i pisano upozorenje

Članak 30.

Varijabilni dio plaće (stimulacija) do +20% određuje direktor na prijedlog rukovoditelja Službe, koji mora biti pisano obrazložen.

Članak 31.

Vozači autobusa imaju pravo na dodatnu stimulaciju za prodane karte u vozilu plaćene gotovinom kako slijedi:

- stimulacija od 7% na ostvareni promet za:
 - vozače na gradskim linijama koji su prodali manje od 150 karata
 - vozače na prigradskim linijama koji su prodali manje od 100 karata
- stimulacija od 10% na ostvareni ukupni promet za:
 - vozače na gradskim linijama koji su prodali 150 i više karata
 - vozače na prigradskim linijama koji su prodali 100 i više karata

Pravo na stimulaciju za prodane karte ne ostvaruju radnici koji pravovremeno ne predaju dnevni promet ostvaren od prodaje karata u vozilu.

Krajnji rok za predaju dnevnog prometa je 3 dana.

Za radnike koji parkiraju vozila u prigradu krajnji rok za predaju prometa je 7 dana.

Dnevni promet od prodaje karata mora se bez obzira na prethodne stavke predati prije početka korištenja godišnjeg odmora.

3. Dodatak za radni staž

Članak 32.

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.

4. Ostali dodaci na plaću

Članak 33.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

- za otežane uvjete rada utvrđene Odlukom Poslodavca..... do 15%
- za rad na dane praznika, blagdane i neradne dane
 koji su određeni Zakonom 50%
- za rad nedjeljom..... 40%
- za rad noću..... 40%
- za prekovremeni rad..... 50%
- za sate rada odrađene u drugoj smjeni(u periodu od 14 sati do 22 sata)..... 10%
- rad u prekidnoj smjeni (prekid duži od 2 sata)..... 10%
- rad u zglobnom vozilu 8%
- rad na linijama gradskog prometa 5%
- rad na linijama prigradskog prometa..... 3%

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

Članak 34.

Radnici imaju pravo na naknadu za efektivni rad – odrađene sate rada kojima se smatraju i sva opravdana odsustva s posla osim bolovanja. Izuzetak od navedenog predstavljaju bolovanja za koja se sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju isplaćuje naknada od 100%.

Naknada za efektivni rad isplaćuje se srazmjerno odrađenom fondu sati u bruto iznosu i to:

- vozačima i operativni radnici Službe pripreme i kontrole
održavanja..... 1.750,00 kn
- svim ostali zaposlenicima..... 1.400,00 kn

5. Naknada plaće

Članak 35.

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
- kada radnik ne radi zbog vremenskih nepogoda.

Članak 36.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za čiji nastup Poslodavac nije odgovoran i koje se nisu mogle predvidjeti, za vrijeme čijeg trajanja poslovanje odnosno obavljanje djelatnosti nije moguće organizirati u skladu s planom poslovanja.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka naknada plaće isplatiti će se u visini od 70% bruto osnovne plaće ostvare u 3 (tri) mjeseca prije nastupa okolnosti iz stavka 1. U slučaju da KD Autotrolej ostvari pravo na potporu za očuvanje radnih mesta visina naknade će za vrijeme trajanja potpore biti isplaćena u visini potpore, odnosno u skladu s pravilima kojima se uređuje korištenje potpora.

Članak 37.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i ostale slučajeve iz članka 37. utvrđuje se u visini prosječne mjesecne plaće radnika u prethodna 3 (tri) mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

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 38.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja od 1 – 16 dana pripada mu naknada plaće u visini 70%, a u slučaju bolovanja od 17 - 42 dana 80% od ostvarene plaće, koju čini prosječni iznos plaće isplaćene radniku u posljednja 3 mjeseca prije nastupa bolovanja.

Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada naknada u iznosu od 100% iznosa plaće.

Za vrijeme bolovanja dužeg od 42 dana radniku pripada naknada plaće sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

6. Ostali novčani i nenovčani primici

Članak 39.

Regres za godišnji odmor

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Isplata 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 razmjerni dio godišnjeg odmora, ima pravo na isplatu razmjernog dijela regresa.

Članak 40.

Dar za svetog Nikolu

U povodu blagdana Svetog Nikole radniku će se isplatiti naknada za dar 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.

Božićnica

Za Božićne blagdane radnicima se može isplatiti naknada u iznosu od maksimalno 750,00 kuna (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.

Članak 42.

Dar za Uskrs

Za Uskršnje blagdane radniku se može isplatiti naknada u iznosu od maksimalno 500,00 kn, uz uvjet da je u radnom odnosu najmanje 3 (tri) mjeseca prije isplate dara.

Visinu naknade iz prethodnog stavka utvrđuje Poslodavac.
Dar za Uskrs se može dati radniku u obliku dara ili novčanog bona za kupnju poklona.

Članak 43.

Nagrada za efektivan rad

Radnicima koji su tijekom mjeseca ostvarili 100% naknade za efektivan rad, može se isplatiti mjesecna nagrada za doprinos radu u iznosu od 250,00 kuna. O isplati nagrade odluku donosi direktor Društva.

Članak 44.

Godišnja nagrada za savjestan rad

Radnicima se može isplatiti godišnja nagrada za savjestan rad u visini od 1.250,00 kuna.

Pravo na isplatu godišnje nagrade imaju radnici koji u tekućoj godini:

- nemaju pisanih upozorenja o obvezama iz radnog odnosa;
- nemaju umanjenja plaće zbog povrede radnih obveza;
- nisu svojom krivnjom ili nepažnjom prouzročili štetu na imovini društva;
- nisu bili na bolovanju više od 30 radnih dana osim ukoliko se radi o bolovanju za koje je naknada 100%

O isplati nagrade odluku donosi direktor Društva.

Članak 45.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo otpremninu u obziru na radni staž kod poslodavca kako slijedi:

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| - više od 30 godina..... | 20.000,00 kn neto |
| - od 20 - 29 godina..... | 15.000,00 kn neto |
| - od 10 –19 godina..... | 12.000,00 kn neto |
| - od 5 - 9 godina..... | 8.000,00 kn neto |

Članak 46.

Jubilarna nagrada

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

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| - 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 47.

Ostale potpore i pomoći

Radnik ima pravo na potporu jedanput godišnje u slijedećim slučajevima:

- potpora zbog invalidnosti radnika.....2.500,00 kn
- potpora za slučaj smrti radnika7.500,00 kn
- potpora za slučaju smrti člana supružnika ili djeteta radnika.....3.000,00 kn
- potpora za slučaj smrti roditelja radnika.....1.500,00 kn
- potpora zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana.....2.500,00 kn
- potpora djetetu umrlog ili bivšeg radnika
kod kojeg je nastupio potpuni gubitak radne sposobnosti
za školovanje do 15. godine života.....5.000,00 kn
- potpora za nabavu medicinskih pomagala i pokrića
participacije za nabavku lijekova u inozemstvu (kada u
RH nema alternativnih lijekova) prema preporuci liječnika
i to do visine računa, ali najviše do.....5.000,00 kn
- potpora radi obavljanja zdravstvenih pregleda koji se ne mogu
obaviti u PGŽ, prema preporuci liječnika do visine računa,
ali najviše do.....5.000,00 kn
- potpora za novorođenče.....5.000,00 kn

Potpore iz prethodnog stavka utvrđene su sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak te se njihova isplata vrši sukladno odredbama i uvjetima propisanim navedenim Pravilnikom.

Članak 48.

Službena putovanja

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 (dvadeset i četiri) sata, kao i u trajanju od 12 (dvanaest) do 24 (dvadeset i četiri) 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 49.

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

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

Članak 50.

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 51.

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

Članak 52.

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 53.

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 mjeseta stanovanja.

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

Za vrijeme dok nije osiguran prijevoz radnika (razvoz), radnici koji rade u smjenama, imaju pravo na finansijsku nadoknadu u visini radničke mjesečne pokazne karte prema zoni u kojoj stanuju.

Ukoliko ne postoji javni prijevoz i nije moguće utvrditi trošak dolaska na posao sukladno prethodnim stavcima, radnici imaju pravo na naknadu za korištenje osobnog vozila u iznosu od 1 kunu prema prijeđenom kilometru za relaciju mjesto stanovanja – mjesto rada.

Radi ostvarivanja prava na naknadu u iznosu 1 kn/km radnici trebaju podnijeti zahtjev i dokumentirati stvarne troškove dolaska na posao.

Radnici koji rade u dvokratnom radu (prekidne smjene) kojima cijena pokazne karte ne pokriva troškove dolaska na posao mogu ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza u iznosu od 1kn/km na temelju obrazloženog zahtjeva kojim će dokazati stvarne troškove dolaska na rad u prekidne smjene.

VII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 54.

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 55.

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

Članak 56.

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 poslovnog ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 1/2(jedne polovine) prosječne bruto mjesecne plaće isplaćene radniku 3 (tri) mjeseca 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 57.

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

Članak 58.

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 59.

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 mjesečnom 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 60.

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 61.

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 62.

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

Članak 63.

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

Članak 64.

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, kojim će se urediti prava i obveze, ali ne u manjem opsegu od onog određenom Zakonom o radu.

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 65.

U slučaju ostvarenja uvjeta iz članka 59. stavak 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 66.

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 si.).

Članak 67.

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 68.

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 69.

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 70.

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 71.

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 72.

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

Članak 73.

Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme od 01. studenog 2020. godine do 30. rujna 2021. godine.

Članak 74.

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 primjeka prijedloga. U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.

Članak 75.

Svaka strana može otkazati ovaj Ugovor.

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

Ukoliko niti jedna od ugovornih strana ne otkaže ovaj Kolektivni ugovor u roku iz prethodnog stavka, ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje na daljnji rok od godine dana.

Članak 76.

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 77.

Ovaj Ugovor zaključuje se u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, od kojih Poslodavca zadržava 3 (tri) primjerka a svaki od Sindikata po 1 (jedan) primjerak.

U Rijeci, 27. listopada 2020. godine

ZA SINDIKAT SPGK
Predsjednik sindikata:
Alen Bartulac



ZA POSLODAVCA
Direktor:
Alberto Kontuš, dipl. oec.
d.o.o. RJEKA A-01

ZA SINDIKAT SVPRAR
Predsjednik sindikata:
Mateo Matović, eng.

