

**TEKIJA d.o.o.**  
**za obavljanje vodnih usluga**  
**Požega, Vodovodna 1**

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

Požega, veljača 2015. godine.

## SADRŽAJ:

|  |    |
|--|----|
| I. OPĆE ODREDBE .....  | 3  |
| II. RADNI ODNOSI.....  | 4  |
| 1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....   | 4  |
| 1.1. Ugovor o radu.....  | 4  |
| 1.2. Probni rad .....  | 4  |
| 2. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD .....  | 4  |
| 3. RADNO VRIJEME.....  | 5  |
| 3.1. Puno radno vrijeme .....  | 5  |
| 3.2. Preraspodjela radnog vremena .....  | 5  |
| 3.3. Prekovremen rad .....   | 6  |
| 3.4. Noćni rad .....   | 6  |
| 3.5. Smjenski rad.....   | 6  |
| 4. ODMORI I DOPUSTI .....  | 6  |
| 4.1. Stanka.....   | 6  |
| 4.2. Godišnji odmor.....   | 6  |
| 4.3. Plaćeni dopust.....   | 7  |
| 4.4. Neplaćeni dopust.....   | 8  |
| 5. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA.....  | 8  |
| 5.1. Elementi plaće .....  | 8  |
| 5.2. Osnovna plaća .....   | 9  |
| 5.3. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža .....   | 9  |
| 5.4. Stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće.....   | 9  |
| 5.5. Plaća iz dobiti.....  | 9  |
| 5.6. Plaća pripravnika .....   | 10 |
| 6. DODACI NA PLAĆU .....   | 10 |
| 6.1. Naknada plaće .....   | 10 |
| 7. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA.....  | 10 |
| 7.1. Dnevnice i troškovi prijevoza .....   | 10 |
| 7.2. Terenski dodatak .....  | 11 |
| 7.3. Troškovi prijevoza na rad .....   | 11 |
| 7.4. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe .....   | 11 |
| 7.5. Odvojeni život od obitelji .....  | 11 |
| 7.6. Otpremnina za umirovljenje .....  | 12 |
| 7.7. Nagrade učenicima i studentima .....  | 12 |
| 7.8. Solidarne potpore .....   | 12 |
| 7.9. Jubilarne nagrade .....   | 12 |
| 7.10. Dar djeci.....   | 13 |
| 7.11. Dar radniku .....  | 13 |
| 7.12. Osiguranje radnika .....   | 13 |
| III. PRESTANAK RADNOG ODNOSA .....   | 13 |
| IV. SOCIJALNI MIR .....  | 14 |
| V. ZABRANA PUŠENJA I ZABRANA KORIŠTENJA SREDSTVA OVISNOSTI U PROSTORIJAMA POSLODAVCA TE<br>ČLANAK: ..... | 15 |
| 1. ZABRANA PUŠENJA NA RADNOM MJESTU.....   | 15 |
| 2. ZABRANA KORIŠTENJA SREDSTAVA OVISNOSTI .....  | 15 |
| 2.1. Provjera je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti i privremeno udaljenje s rada.....          | 15 |
| VI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA .....  | 15 |
| VII. RJEŠAVANJE SPOROVA, IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA .....                                      | 15 |
| VIII. ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA.....   | 16 |
| IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....   | 16 |

TEKIJA, d.o.o. za obavljanje vodnih usluga, Požega, Vodovodna 1, zastupano po dipl.ing. Ante Kolić, direktor (u dalnjem tekstu: poslodavac) i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Podružnica TEKIJA d.o.o. Požega, koju zastupa sindikalni povjerenik Ivan Albreht (u dalnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 11. veljače 2015. godine

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

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

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora poslodavac je trgovačko društvo, stranka ovog Kolektivnog ugovora, za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba u radnom odnosu koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

#### Članak 2.

Odredbe ovog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike.

#### Članak 3.

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

#### Članak 4.

Opći akti poslodavca moraju biti u skladu s ovim Ugovorom.

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

#### Članak 5.

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

#### Članak 6.

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

## **II. RADNI ODNOŠI**

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **1.1. Ugovor o radu**

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanim oblicima i mora sadržavati sve uglasne propisane zakonom.

Članak 8.

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje sa propisima o zaštiti na radu, organizacijom rada i propisima o radnim odnosima.

Radniku za vrijeme radnog odnosa moraju biti dostupni svi opći akti iz prethodnog stavka, kao i akti koji se čuvaju u odjelu općih poslova.

Članak 9.

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

Članak 10.

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

#### **1.2. Probni rad**

Članak 11.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ugovaranje i trajanje probnog rada određuje poslodavac, s tim da probni rad može trajati najduže 6 mjeseci.

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

Članak 12.

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

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

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

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

### **3. Radno vrijeme**

#### **Članak 13.**

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

#### **Članak 14.**

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

#### **Članak 15.**

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

#### **Članak 16.**

Radnicima koji po pisanom nalogu poslodavca, a iz tehnoloških razloga moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana utvrđenih zakonom, biti pripravni da bi zbog uklanjanja kvarova ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pogonsku pripravnost.

#### **Članak 17.**

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

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

#### **Članak 18.**

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

Početak i završetak radnog vremena određuje poslodavac.

#### ***3.2. Preraspodjela radnog vremena***

#### **Članak 19.**

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

#### **Članak 20.**

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

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

### **3.3. Prekovremen rad**

Članak 21.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, ali ukupni rad radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno, odnosno ne smije biti duže od 250 sati godišnje, i poslodavac ga može narediti radnicima, u skladu sa zakonom, samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe. Uz suglasnost radnika, umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 sat prekovremenog rada je 1 sat i 30 minuta redovnog rada. Na temelju podataka o ostvarenim satima prekovremenog rada, radniku se izdaje odluka o broju slobodnih dana i razdoblju korištenja istih.

Članak 22.

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

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

### **3.4. Noćni rad**

Članak 23.

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

### **3.5. Smjenski rad**

Članak 24.

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

## **4. Odmori i dopusti**

### **4.1. Stanka**

Članak 25.

Radnik koji radi puno radno vrijeme koristiti će stanku za odmor od 10,30 do 11,00 sati. Radnik koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada koristiti će stanku kad se steknu uvjeti, s ograničenjem da taj radnik stanku ne može koristiti u prva tri sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije završetka rada.

### **4.2. Godišnji odmor**

Članak 26.

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

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

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

### Članak 27.

Trajanje godišnjeg odmora uvećava se za navršeni radni staž u tekućoj godini, i to:

- od 3 do 5 g. radnog staža.....2 radna dana
- od 5 do 10 g. radnog staža .....4 radna dana
- od 10 do 15 g. radnog staža.....6 radnih dana
- od 15 do 20 g. radnog staža.....8 radnih dana
- od 20 do 25 g. radnog staža.....10 radnih dana
- preko 25 g. radnog staža.....12 radnih dana.

### Članak 28.

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

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

### Članak 29.

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

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

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

## 4.3. Plaćeni dopust

### Članak 30.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

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

Radnik može, u slučaju smrti člana obitelji koji nije naveden u prethodnim stavcima, zatražiti od Poslodavca plaćeni dopust u trajanju 2 radna dana, ukoliko postoji opravdani razlog za

zahtjev (npr. umrli član obitelji je živio s radnikom u kućanstvu). O zahtjevu radnika iz ovog stavka odlučuje Povjerenstvo iz čl. 70. Ugovora.

Radniku se plaćeni dopust iz ovog članka odobrava na njegov osobni pisani zahtjev, koji je dužan obrazložiti, tj. navesti razloge, a na zahtjev Poslodavca odnosno Povjerenstva i dokumentirati.

Ukoliko se tijekom kalendarske godine ponovi smrtni slučaj člana uže obitelji za kojeg radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 4 radna dana, radnik ima pravo odsustrovati s rada uz naknadu plaće sukladno ovom članku, bez obzira na ograničenje iz stavka 1. ovoga članka vezano uz maksimalni ukupni broj dana plaćenog dopusta.

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

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj. Vrijeme korištenja slobodnih dana u svezi dobrovoljnog davanja krvi određuje Voditelj odjela, odnosno Rukovoditelj sektora ukoliko Voditelja odjela nema, u odjelu/sektoru u kojem radnik radi, sukladno potrebama radnika, procesa rada, u roku 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

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

### Članak 31.

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

### **4.4. Neplaćeni dopust**

### Članak 32.

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

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

## **5. Plaće i naknade plaća**

### **5.1. Elementi plaće**

### Članak 33.

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

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

## **5.2. Osnovna plaća**

### **Članak 34.**

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

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove na temelju Poslovnika o radu - Kataloga poslova i Tarife plaća, iznosi mjesечно **3.338,00 kn**.

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

### **Članak 35.**

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

### **Članak 36.**

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

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

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

### **Članak 37.**

Ukupan iznos plaće radnika iz čl. 34., 35 i 36. ovog Ugovora povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%

## **5.4. Stimulativni, odnosno destimulativni dio plaće**

### **Članak 38.**

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

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

## **5.5. Plaća iz dobiti**

### **Članak 39.**

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

## **5.6. Plaća pripravnika**

Članak 40.

Visina plaće pripravnika iznosi 80% od visine place za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

## **6. Dodaci na plaću**

### **6.1. Naknada plaće**

Članak 41.

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

- rad noću..... 30%
- prekovremeni rad..... 50%
- rad nedjeljom i blagdanom..... 35%
- rad blagdanom..... 50%
- rad na dan Uskrsa..... 50%

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

Članak 42.

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

Poslodavac će radnicima isplatiti ragres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna u neto iznosu. Regres će se isplatiti prije korištenja godišnjeg odmora a najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Članak 43.

Od ostvarenih sati pripravnosti u kući, koje radnik ostvari u svoje neradne dane, obračuski se priznaje 20% subotom, a 30% nedjeljom i blagdanom osnovne cijene sata, odnosno cijene sata po najnižoj osnovnoj plaći za najjednostavnije poslove na temelju Pravilnika o radu- Kataloga poslova i Tarife plaća utvrđene čl. 34. Ugovora. Radniku se tako obračunati sati mogu zamijeniti slobodnim satima.

Članak 44.

U slučaju odsutnosti s rada poradi bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 85% iznosa prosječne plaće koji je osiguraniku (radniku) isplaćena u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je započelo bolovanje.

## **7. Materijalna prava radnika**

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

Članak 45.

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

Radniku pripada dnevica u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu . Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo više od 8, a manje od 12 sati. Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu "A" kategorije. Troškovi dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

## **7.2. Terenski dodatak**

### **Članak 46.**

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

Iznos terenskog dodatka isplaćuje se u visini dozvoljene neoporezive isplate prema važećim propisima.

Dnevica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## **7.3. Troškovi prijevoza na rad**

### **Članak 47.**

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

Naknada troškova iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zajedno s plaćom, za onaj mjesec za koji se isplaćuje i plaća.

Radnik je dužan u roku 30 dana od nastale promjene dostaviti službi za obračun plaće potvrdu o promjeni cijene prijevoza na pojedinoj lokaciji.

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

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

## **7.4. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe**

### **Članak 48.**

Poslodavac može odobriti radniku uporabu privatnog automobila u službene svrhe.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini 30% cijene litre potrošenog goriva po prijeđenom kilometru.

## **7.5. Odvojeni život od obitelji**

### **Članak 49.**

Ugovorom o radu poslodavac može ugovoriti sa radnikom isplatu naknade za odvojeni život od obitelji kada radnik živi odvojeno od obitelji.

Predmetna naknada isplaćuje se, u visini, utvrđenoj važećim propisima.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## **7.6. Otpremnina za umirovljenje**

Članak 50.

Radnik ima pravo na isplatu otpremnine prigodom odlaska u mirovinu, najmanje u visini neoporezivog iznosa prema važećim propisima.

## **7.7. Nagrade učenicima i studentima**

Članak 51.

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

## **7.8. Solidarne potpore**

Članak 52.

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

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

Poslodavac može isplatiti solidarnu potporu, u visini prema važećim propisima, u slijedećim slučajevima:

- nastanka invalidnosti radnika,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana,

-otklona štete nastalih elementarnim nepogodama na objektu za stanovanje radnika.

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

Članak 53.

Radniku koji zbog starosti i općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, profesionalnog oboljenja, nesreće na radu, te u drugim slučajevima umanjene radne sposobnosti, ne može više ostvarivati prosječne rezultate u izvršavanju poslova i radnih zadataka koje radi, ostvaruje pravo na stjecanje plaće s temelja solidarnosti, Poslodavac će osigurati povoljnije uvjete rada, odnosno rad na jednostavnijim poslovima bez umanjenja plaće koju je radnik ostvario prije nastupanja narečenih okolnosti.

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

## **7.9. Jubilarne nagrade**

Članak 54.

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

- 10 godina radnog staža
- 15 godina radnog staža
- 20 godina radnog staža
- 25 godina radnog staža
- 30 godina radnog staža
- 35 godina radnog staža
- 40 godina radnog staža

Nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zajedno s plaćom za mjesec u kojem je radnik navršio radni staž za koji mu se nagrada i isplaćuje.

#### **7.10. *Dar djeci***

Članak 55.

Poslodavac će jednom godišnje radnikovu djetetu do 12 godina starosti osigurati poklon ili isplatiti novčani iznos najmanje u visini neoporezivog iznosa prema važećim propisima.

#### **7.11. *Dar radniku***

Članak 56.

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

Radniku pripada godišnja nagrada za Uskršnje blagdane u novcu, vrijednosnom bonu ili naravi, u jednakom iznosu za svakoga radnika u iznosu odnosno vrijednosti od najmanje 500,00 kuna.

#### **7.12. *Osiguranje radnika***

Članak 57.

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

Poslodavac može osigurati radnike i za druge rizike prema pravilima osiguranja osiguravajućih društava (sistemske pregledi).

### **III. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

Članak 58.

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

Članak 59.

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

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

Razlozi prestanka moraju biti obrazloženi u otkazu ugovora o radu.

Članak 60.

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

## Članak 61.

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

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

U svim slučajevima kada Društvo otkazuje ugovor o radu, osim u slučaju izvanrednog otkaza i otkaza iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, otkazni rokovi ne mogu biti kraći od rokova utvrđenih u st. 1. ovog članka.

## **IV. SOCIJALNI MIR**

### Članak 62.

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

### Članak 63.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna prava o štrajku.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

Članovi štrajkačkog odbora za vrijeme štrajka ne mogu biti raspoređeni na rad.

### Članak 64.

Kada je štrajk organiziran poradi neispunjavanja obveza propisanih ovim Kolektivnim ugovorom troškove štrajka snosi Društvo.

Ako se u slučaju iz stavka 1. ovog članka utvrdi da je Društvo ispunilo obvezu glede koji se štrajka, troškove štrajka i naknadu štete snosi organizator štrajka.

### Članak 65.

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

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| - vodoopskrba               | 10 radnika |
| - odvodnja                  | 2 radnika  |
| - radioničke usluge         | 2 radnika  |
| - komercijalni poslovi      | 2 radnika  |
| - opći i kadrovski poslovi  | 1 radnik   |
| - računovodstvo i financije | 1 radnik   |
| - razvojno tehnički poslovi | 1 radnik   |

### Članak 66.

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

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

## **V. ZABRANA PUŠENJA I ZABRANA KORIŠTENJA SREDSTVA OVISNOSTI U PROSTORIJAMA POSLODAVCA:**

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

Članak 67.

Zabranjeno je pušenje na mjestu rada, odnosno na radnim sastancima, u radnim prostorijama i prostorima kod Poslodavca osim onih u kojima Poslodavac iznimno utvrdi da je pušenje dozvoljeno, o čemu u takvoj prostoriji mora biti istaknut znak dozvoljenog pušenja.

Zabranjeno je pušenje u službenim vozilima Poslodavca.

### **2. Zabrana korištenja sredstava ovisnosti**

Članak 68.

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

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

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

Članak 69.

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

Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Poslodavac će udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem.

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

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

Članak 70.

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

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

Članak 71.

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

## Članak 72.

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

## Članak 73.

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

## Članak 74.

U postupku mirenja ispitati će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupiti će se potrebite obavijesti i saslušati strane.

Mirovno vijeće će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

## Članak 75.

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

## **VIII. ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

## Članak 76.

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

## Članak 77.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme. Prijedlog izmjena ili dopuna Ugovora može dati bilo koja od ugovornih strana.

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

## Članak 78.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Kolektivni ugovor, uz otkazni rok od 30 dana, računajući od dana dostave otkaza drugoj strani.

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

## Članak 79.

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

## **IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

## Članak 80.

Ugovorne strane suglasne su da stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor zaključen dana 01. lipnja.1999.godine zajedno sa svim pripadajućim dodacima, izmjenama i dopunama.

### Članak 81.

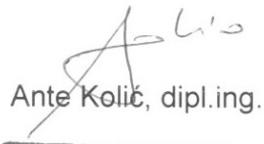
U slučaju da se po zaključenju ovog Ugovora donese Granski Kolektivni ugovor, odnosno Zakonskim propisima utvrdi neko pravo čije odredbe povoljnije određuju područje odnosa utvrđenih ovim ugovorom, ugovorne strane obvezuju se da će Kolektivni ugovor uskladiti sa istim.

### Članak 82.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu dana 11. veljače 2015.godine, a isti će biti javno objavljen u skladu sa pozitivnim propisima koji uređuju radno pravo.

Za TEKIJA, d.o.o.

Direktor:

  
Ante Kolić, dipl.ing.  
  
TEKIJA d.o.o.  
POŽEGA, Vodovodna

M.- 139/15

Sindikalni povjerenik:

