

TEKIJA d.o.o.
za obavljanje vodnih usluga
POŽEGA

KOLEKTIVNI UGOVOR

Požega, 2023. godine

Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE.....	3
II. RADNI ODNOSI	4
1. Zasnivanje radnog odnosa	4
1.1. Ugovor o radu	4
1.2. Probni rad	4
2. Obrazovanje i osposobljavanje za rad	5
3. Radno vrijeme	5
3.1. Puno radno vrijeme	5
3.2. Raspored radnog vremena	6
3.3. Preraspodjela radnog vremena	6
3.4. Prekovremeni rad	6
3.5. Noćni rad	6
3.6. Smjenski rad	7
4. Odmor i dopusti	7
4.1. Stanka	7
4.2. Godišnji odmor	7
4.3. Plaćeni dopust	8
4.4. Neplaćeni dopust	9
4.5. Odsutnost s posla	10
5. Plaće i naknade plaća	10
5.1. Elementi plaće	10
5.2. Osnovna plaća	10
5.3. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža	11
5.4. Stimulativni dio plaće	11
5.5. Uvećanje plaće	11
5.6. Naknada plaće za vrijeme bolovanja	11
5.7. Plaća pripravnika	12
6. Dodaci na plaću	12
6.1. Naknada plaće	12
7. Materijalna prava radnika	13
7.1. Dnevnice i troškovi prijevoza	13
7.2. Terenski dodatak	13
7.3. Troškovi prijevoza na rad	13
7.4. Troškovi prehrane	13
7.5. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe	14
7.6. Odvojeni život od obitelji	14
7.7. Otpremnina za umirovljenje	14
7.8. Nagrade učenicima i studentima	14
7.9. Solidarne potpore	14
7.10. Jubilarne nagrade	15
7.11. Dar djeci	15
7.12. Prigodne nagrade	16
7.13. Osiguranje radnika	17
7.14. Sistematski liječnički pregledi	17
III. PRESTANAK RADNOG ODNOSA	17
IV. SOCIJALNI MIR	18
V. ZABRANA PUŠENJA I ZABRANA KORIŠTENJA DRUGIH SREDSTAVA OVISNOSTI NA RADNOM MJESTU I PROSTORIJAMA POSLODAVCA	19
1. Zabrana pušenja na radnom mjestu	19
2. Zabrana korištenja alkohola i drugih sredstava ovisnosti	19
2.1. Provjera je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti i privremeno udaljenje s rada	19
VI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA	20
VII. RJEŠAVANJE SPOROVA, IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA	20
VIII. ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA	20
IX. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE	21

TEKIJA, d.o.o. za obavljanje vodnih usluga, Požega, Vodovodna 1, zastupano po dipl.ing. Anto Bekić, dipl. ing., direktor (u daljnjem tekstu Poslodavac)

i

Samostalni sindikat radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Podružnica TEKIJIA d.o.o. Požega, koju po punomoći zastupa glavni povjerenik Podružnice Krešimir Miškulin (u daljnjem tekstu: Sindikat)

po završenom postupku Kolektivnog pregovaranja sklopili su

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike.

Članak 3.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna 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.

Prava iz ovog Ugovora primjenjuju se na sve radnike bez obzira na to jesu li zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom te na pripravnike.

Članak 5.

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

Članak 6.

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

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

1.1. Ugovor o radu

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom.

Članak 8.

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

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

Članak 9.

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

1.2. Probni rad

Članak 10.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu otkazuje se uz otkazni rok od sedam dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

2. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 11.

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 12.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan 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.

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

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

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.

U slučaju nastalih okolnosti poslodavac sa radnikom može dogovoriti obavljanje poslova od kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. U tom slučaju radnik je dužan osigurati opremu za obavljanje poslova koje inače radi na radnom mjestu a ako nije, onda u dogovoru s poslodavcem.

Za vrijeme rada od kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca radnik ima pravo na punu plaću izuzev putnih troškova i troškova prehrane.

3.1. Puno radno vrijeme

Članak 13.

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

Početak i završetak radnog vremena određuje poslodavac.

3.2. Raspored radnog vremena

Članak 14.

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

O rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

3.3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 15.

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

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

3.4. Prekovremeni rad

Članak 16.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, ali ukupno trajanje rada radnika ne može biti duže od 50 sati tjedno odnosno duže od 250 sati godišnje, ali poslodavac ga može narediti radnicima, u skladu sa zakonom, samo u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe.

Uz suglasnost radnika, umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada u omjeru 1 sat prekovremnog rada je 1 sat i 30 minuta redovnog rada (1:1,5). Na temelju podataka o ostvarenim satima prekovremog rada, radniku se izdaje odluka o broju slobodnih dana i razdoblje korištenja istih.

Članak 17.

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

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

3.5. Noćni rad

Članak 18.

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

3.6. Smjenski rad

Članak 19.

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

4. Odmor i dopusti

4.1. Stanka

Članak 20.

Radnik koji radi puno radno vrijeme od 7:00 do 15:00 sati koristi stanku za odmor od 10,30 do 11,00 sati, uz iznimke

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 osim ako Poslodavac odredi drukčije.

4.2. Godišnji odmor

Članak 21.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Radnik osoba sa invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.

Godišnji odmor utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

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

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

Članak 22.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na osnovicu od 20 radnih dana/25 radnih dana za osobu s invaliditetom, odnosno 24 radna dana/30 radnih dana za osobu s invaliditetom, ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena, dodaju radni dani za navršeni radni staž u tekućoj godini i to:

- od 3 do 5 g. radnog staža.....2 radna dana
- od 5 do 10 g. radnog staža4 radna dana
- od 10 do 15 g. radnog staža.....6 radnih dana
- od 15 do 20 g. radnog staža.....8 radnih dana
- od 20 do 25 g. radnog staža.....10 radnih dana

Članak 23.

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

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

Članak 24.

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

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

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

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje godišnjeg omora ili mu tijekom godine prestaje radni odnos ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s općim propisom o radu.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće za tekući mjesec koja bi mu bila isplaćena da je u to vrijeme radio.

4.3. Plaćeni dopust

Članak 25.

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

- sklapanja braka.....3 radna dana,
- rođenja djeteta.....3 radna dana,
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, brata i sestre4 radna dana,
- smrt djeda, bake, te ostalih srodnika po krvi u pravoj liniji
i njihovih supružnika, roditelja supružnika, pastorčadi i posvojenika,
djece povjerenih na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji,
očuha i maćehe, posvojitelja i osoba koje je radnik dužan po zakonu
uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici,
u životnom partnerstvu2 radna dana,
- selidbe.....2 radna dana,
- elementarne nepogode.....do 5 radnih dana,
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera,
izvanbračnog druga ili djeteta.....do 5 radnih dana.

Radnik može, na osobni pisani zahtjev, 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)

koji je dužan obrazložiti, navesti razloge svog zahtjeva te ga dokumentirati. O zahtjevu radnika iz ovog članka odlučuje poslodavac.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. alineja 3. ovog članka (4 radna dana) neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

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 Potvrdom o darivanju krvi – Hrvatskog zavoda za transfuzijsku medicinu sa potpisom i faksimilom liječnika, datumom i vremenom darivanja krvi. 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, procesu rada, u roku 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi s tim da radnici trebaju davati krv van radnog vremena.

Radnik pravo po osnovi davanja krvi ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Predmetni dopusti iz ovog članka 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.

Iznimno, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dana plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Ako slučajevi nastanu za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, plaćeni dopust se može koristiti nakon godišnjeg odmora sukladno dogovoru sa Poslodavcem

Plaćeni dopust s osnove elementarne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete u roku 30 dana od elementarne nepogode.

Radniku se plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava na njegov osobni zahtjev putem propisanog obrasca uz koji se prilaže potrebna dokumentacija a ovisno o slučaju za koji se traži plaćeni dopust, osim u slučaju hitnosti, kad se može donijeti i na temelju usmenog zahtjeva radnika koji je dužan naknadno, što je moguće prije prema okolnostima slučaja, obrazložiti i dokumentirati svoj zahtjev u pisanom obliku.

Članak 26.

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

4.4. Neplaćeni dopust

Članak 27.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana. Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom miruju, ako zakonom drukčije nije određeno.
Radnik ostvaruje pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi sukladno odredbama Zakona o radu.

4.5. Odsutnost s posla

Članak 28.

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost a sve sukladno odredbama Zakona o radu

5. Plaće i naknade plaća

5.1. Elementi plaće

Članak 29.

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

- osnovne odnosno ugovorene plaće za radno mjesto, a koja se utvrđuje po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i uobičajenih uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- dodatka na plaću koje ostvaruje razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnog staža i sl.);
- ostalih primitaka (uvećanja plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika -stimulativni dio plaće);

5.2. Osnovna plaća

Članak 30.

Osnovna bruto plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.

Osnovna bruto plaća utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati.

Osnovica za izračun plaće iz stavka 1. ovog članka iznosi 536,68 eura.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen utvrđuje se razvrstavanjem i vrednovanjem radnih mjesta Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Plaća radnika obračunava se razmjerno mjesečnom fondu sati

Članak 31.

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

Članak 32.

Potpisnici ovog ugovora suglasni su da se sva radna mjesta razvrstavaju u grupe složenosti poslova radnog mjesta sukladno Pravilniku o radu, osim za radno mjesto direktora koji sklapa poseban ugovor o radu.

Članak 33.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu i isplatu obustava iz plaće na račun vjerovnika (kredit, uzdržavanje, sindikalna članarina i sl.)

5.3. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža

Članak 34.

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

Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavak 1. ovog članka smatra se ukupan radni staž radnika ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskog osiguranja računa u staž osiguranja.

5.4. Stimulativni dio plaće

Članak 35.

Osnovna plaća radnika može se povećati do 20% kao rezultat veće učinkovitosti na poslu. Stimulativni dio plaće utvrđuje direktor na prijedlog rukovoditelja.

5.5. Uvećanje plaće

Članak 36.

Direktor Društva može, uz suglasnost Nadzornog odbora i Skupštine, dio više ostvarenih prihoda rasporediti u plaće temeljem posebne odluke.

5.6. Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 37.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja do 42 dana na teret poslodavca, radniku pripada naknada plaće u visini 85 % iznosa prosječne plaće koja je osiguraniku (radniku) isplaćena u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je započelo bolovanje uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Ako je u 6 mjeseci koji prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje radnik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pavo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme

obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava se u prosijek iz stavka 1. ovog članka.
Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračuna HZZO.

5.7. Plaća pripravnika

Članak 38.

Visina plaće pripravnika iznosi 80% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava, odnosno sukladno mjerama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u slučaju korištenja mjera Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

6. Dodaci na plaću

6.1. Naknada plaće

Članak 39.

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

- rad noću.....30%
- prekovremeni rad.....50%
- za rad nedjeljom, u dane blagdana
i neke druge dane za koje je
zakonom određeno da se ne radi50%

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

Članak 40.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio u slučaju: godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, za vrijeme zastoja u poslu do kojega je došlo bez krivnje radnika, obrazovanja ili prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca, vojne vježbe, obrazovanja ili osposobljavanje sindikalnog povjerenika, traženja novoga posla za vrijeme otkaznog roka i drugim slučajevima kada nije drugačije određeno.

Članak 41.

Od ostvarenih sati pripravnosti, koje radnik ostvari u svoje radne dane (ponedjeljak-petak) i subotom, obračunski se priznaje 20% osnovice za izračun plaće, a 30% osnovice za izračun plaće nedjeljom, blagdanom i u druge dane za koje je zakonom određeno da se ne radi. Potreba pripravnost i vrijeme pripravnosti za pojedine djelatnosti i radna mjesta određuje se Odlukom Poslodavca.

7. Materijalna prava radnika

7.1. Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 42.

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

Radniku pripada dnevnicu 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.

Službeni put isključuje prekovremeni rad.

7.2. Terenski dodatak

Članak 43.

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

Iznos terenskog dodatka isplaćuje se u neoporezivom iznosu prema vežećim propisima.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7.3. Troškovi prijevoza na rad

Članak 44.

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

Naknada troškova iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se zajedno s plaćom za mjesec za koji se isplaćuje i plaća razmjerno prema evidenciji o prisutnosti na radu.

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

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

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

7.4. Troškovi prehrane

Članak 45.

„Radnik ima pravo na paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u minimalnom iznosu od **66,37 eura mjesečno** razmjerno danima provedenim na poslu. Za dane kada je radnik odsutan s posla odnosno ne radi, nema pravo na paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane.“

7.5. Uporaba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 46.

Poslodavac može odobriti radniku uporabu privatnog automobila u službene svrhe. U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini 30% cijene litre benzina po prijeđenom kilometru.

7.6. Odvojeni život od obitelji

Članak 47.

Ugovorom o radu poslodavac može ugovoriti sa radnikom isplatu naknade za odvojeni život od obitelji kada radnik živi odvojeno od obitelji. Predmetna naknada isplaćuje se u iznosu utvrđenom prema važećim propisima. Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7.7. Otpremnina za umirovljenje

Članak 48.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 (tri) prosječne mjesečne plaće u bruto iznosu isplaćene radnicima ~~Komunalac~~ Požega d.o.o. u godini koja je prethodila godini u kojoj radniku kojemu se isplaćuje otpremnina prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu.

Navedena visina otpremnine isplaćuje se kao neto primitak radnika, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

7.8. Nagrade učenicima i studentima

Članak 49.

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

7.9. Solidarne potpore

Članak 50.

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

- smrti radnika,
- smrti supružnika, djece, roditelja.

U slučaju da više radnika ostvaruje pravo na potporu za smrtni slučaj iste osobe naknada se isplaćuje svakom radniku.