

KOLEKTIVNI UGOVOR
RIJEKA plus d.o.o.

Rijeka, kolovoz 2025. godine

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

Nezavisni sindikat radnika Hrvatske, Korzo 35, Rijeka, OIB: 00781927135 zastupan po predsjednici Marini Palčić (u daljnjem tekstu: **Sindikat**)

i

Sindikat primorsko goranskih komunalaca, Školjić 15, Rijeka, OIB: 47367032957 zastupan po predsjedniku Alenu Bartulcu (u daljnjem tekstu: **Sindikat**)

i

RIJEKA plus d.o.o., Blaža Polića 2, Rijeka, OIB 83938812619 zastupan po direktoru Vladi Mezaku (u daljnjem tekstu: **Poslodavac**)

zaključili su, u Rijeci, dana 29. kolovoza 2025. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE RIJEKA plus d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) na razini poslodavca utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (3) Odredbe ovog Ugovora kojim su regulirana prava i obveze ostvariva po osnovi bračne i izvanbračne zajednice radnika, na identičan način se primjenjuju i u odnosu na životne partnere, odnosno neformalne životne partnere radnika, prema definiciji iz Zakona o životno partnerstvu osoba istog spola.
- (4) Sva prava koja ostvaruju majka i otac djeteta ostvaruju i druge osobe koje na temelju odluke nadležnog tijela vrše roditeljsku skrb, uključujući posvojitelja djeteta, skrbnika, udomitelja ili drugu fizičku osobu kojoj je maloljetno dijete povjereno na svakodnevnu skrb. Isto pravo vrijedi i obrnuto, odnosno, posvojenik ostvaruje prava prema posvojitelju, kao i druge osobe u odgovarajućem odnosu roditeljske skrbi.



Članak 2.

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

Članak 3.

- (1) Odredbe ovog Ugovora na ugovorne se strane primjenjuju neposredno osim ako pojedina pitanja iz rada ili po osnovi rada radnika nisu uređena nekim drugim propisom ili općim aktom na povoljniji način.
- (2) Ako se zakonom ili podzakonskim propisom utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od prava utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno povoljnija prava za radnika.

Članak 4.

Na zasnivanje i prestanak radnog odnosa, te prava o obveze iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Ugovorom, primjenjuju se odredbe Pravilnika o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

- (1) Radni odnos se zasniva sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu mora se sklopiti prije početka rada.
- (3) Ugovor o radu sklopljen je kada su se stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora te ga u znak prihvatanja potpisale.
- (4) Radniku prilikom potpisivanja ugovora o radu odnosno aneksa ugovora o radu, pripada pravo na rok od 3 dana za savjetovanje o svojim pravima i obvezama prije potpisivanja, osim u slučaju sklapanja prvog ugovora o radu.
- (5) Poslodavac je dužan radniku uručiti njegov primjerak prijedloga ugovora o radu ili aneksa ugovora o radu.
- (6) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (7) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.
- (8) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.



III. PROBNI RAD

Članak 6.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad utvrđuje se ovisno o stručnoj spremi i to:
 1. za poslove radnog mjesta VI i VII stupnja 3 mjeseci
 2. za poslove radnog mjesta IV stupnja 2 mjeseca
 3. za poslove radnog mjesta IV stupnja 1 mjeseca
- (3) Ugovorena dužina probnog rada može se produžiti ako je tijekom trajanja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno članku 86. Zakona o radu.
- (4) Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od trajanja probnog rada iz prethodnog članka ovog ugovora.
- (5) Stručne i radne sposobnosti radnika utvrđuje komisija, koju za svaki posebni slučaj imenuje Uprava Društva.
- (6) Komisija se sastoji od predsjednika i dva člana, koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme, kao i radnik na probnom radu.
- (7) Komisija mora najmanje 5 dana prije isteka probnog rada dostaviti Upravi Društva ocjenu radnika u pisanom obliku.
- (8) Ako je ocjena komisije negativna, Uprava Društva može donijeti Odluku o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok iznosi tjedan dana.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 7.

1. Radno vrijeme

- (1) Puno radno vrijeme radnika je 40 (četrdeset) sati tjedno.



Članak 8.

2. Rad u smjenama

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama tijekom jednog tjedna ili mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 9.

3. Raspored radnog vremena

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (6) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (7) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- (8) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca.
- (9) Poslodavac mora najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena osim u slučaju prijeko potrebe.



- (10) U slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika kad je potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac će u razumnom roku, a najkasnije do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (11) Pod prijemkom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Članak 10.

4. Prekovremeni rad

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od st. 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od tri dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 210 sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj sa djetetom do osam godina života, samohrani roditelj sa djetetom do deset godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Matični poslodavac može radniku koji radi dodatni posao naložiti prekovremeni rad samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku, osim u slučaju više sile. Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni posao ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 11.

5. Pripravnost

- (1) Pripravnost je stanje spremnosti radnika da izvan radnog vremena bude na raspolaganju poslodavcu, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (2) Pripravnost podrazumijeva obvezu radnika:
1. da se na poziv odgovorne osobe organizacijske cjeline, neodložno javi radi organiziranja intervencije u svrhu otklanjanja nesukladnosti ili saniranja oštećenja i osobno izvrši sve poslove za koje ima stručna znanja i sposobnosti,
 2. da se na poziv neposrednog rukovoditelja ili ovlaštene osobe nadležne institucije odnosno ovlaštene osobe u pravnoj osobi, čija nadležnost proizlazi iz ugovornog odnosa, neodložno



javi radi organiziranja intervencije u svrhu premještanja nepropisno parkirang ili zaustavljenog vozila.

- (3) Pripravnost ne isključuje prekovremeni rad.
- (4) U slučaju kada radnik, tijekom vremena pripravnosti, bude pozvan od strane Poslodavca na obavljanje rada, to se smatra početkom prekovremenog rada, koji se obračunava sukladno odredbama o prekovremenom radu.
- (5) Visina naknade za pripravnost iznosi najmanje 1,60 eura bruto po satu pripravnosti.
- (6) Odluka o pripravnosti mora sadržavati ime i prezime radnika, poslove i radne zadatke koje radnik obavlja temeljem sklopljenog dodatka ugovoru o radu, vrijeme trajanja pripravnosti i iznos naknade.
- (7) Radnik ne može biti pripravan za vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

6. Stanka

Članak 12.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrđuje poslodavac.
- (2) Radnik koristi stanku na polovici radnog vremena kada god je to moguće.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

7. Dnevni i tjedni odmor

Članak 13.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od 12 sati neprekidno.
- (3) Tjedni odmor koristi se u pravilu nedjeljom odnosno subotom i nedjeljom.
- (4) Iznimno, radnici koji zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 2. ovog članka, imaju pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojem se ne pribraja dnevni odmor od 12 sati neprekidno.
- (5) Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor u trajanju iz stavka 2 ovog članka, koristiti će zamjenski tjedni odmor po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije iskoristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

8. Godišnji odmor

Članak 14.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 4 (četiri) tjedna, a maloljetnik, osoba s utvrđenim invaliditetom i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana.
- (2) Godišnji odmor, odnosno razmjerni dio godišnjeg odmora, utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (3) Na dužinu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radniku se dodaju radni dani iz članka 15. ovog ugovora, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora iznosi 30 (trideset) radnih dana.
- (4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka 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, taj dan se uračunava u trajanje godišnjeg odmora.
- (6) Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se može to pravo uskratiti.
- (7) Razmjerni dio godišnjeg odmora obračunava se na način da se ukupan broj dana godišnjeg odmora na koji je radnik ostvario pravo podijeli sa 1/12 i pomnoži s navršenim brojem mjeseci koje je radnik proveo u društvu.

Članak 15.

- (1) Na dužinu godišnjeg odmora iz članka 14. ovoga Ugovora pribrajaju se radni dani prema sljedećim kriterijima:
 - a) Radni staž
 - za svakih navršenih 5 (pet) godina radnog staža 1 radni dan
 - b) Složenost poslova radnog mjesta
 - poslovi VII. stupnja stručne spreme (VSS) 4 radna dana
 - poslovi VI. stupnja stručne spreme (VSS) 3 radna dana
 - poslovi IV. stupnja stručne spreme (SSS, KV) 2 radna dana
 - poslovi ostalih radnih mjesta 1 radni dan
 - c) Socijalni uvjeti
 - samohrani roditelj djeteta do 10 (deset) godina starosti 2 radna dana
 - roditelj djeteta s težim invaliditetom 2 radna dana
 - roditelj s dvoje ili više djece do 10 (deset) godina starosti 2 radna dana
 - osoba s invaliditetom 2 radna dana



Članak 16.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavca.
- (2) Radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjern dio godišnjeg odmora.

Članak 17.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 14. ovoga Ugovora, ima pravo na razmjern dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 (jednadvanaestine) godišnjeg odmora iz članka 12. ovoga Ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 14. ovoga Ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu, ostvaruje pravo na razmjern dio godišnjeg odmora.

Članak 18.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac donošenjem Plana korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (3) Temeljem Plana korištenja godišnjeg odmora, svakom pojedinom radniku izdaje se Rješenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja istog.
- (4) U slučaju odstupanja u korištenju godišnjeg odmora od utvrđenog Plana korištenja godišnjih odmora, zahtjev za korištenje godišnjeg odmora mora biti odobren od strane neposrednog rukovoditelja.
- (5) Godišnji odmor u pravilu se planira i koristi u 2 (dva) dijela, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore sukladno organizaciji rada.
- (6) Izdavanjem rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora i isplatu regresa za godišnji odmor za tekuću godinu.

Članak 19.

- (1) Kada radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.
- (2) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (3) Četiri dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji, s tim da o istom mora



obavijestiti neposredno nadređenog 2 (dva) dana ranije.

- (4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 20.

- (1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.
- (2) Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi Poslodavac.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenja godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora.

Članak 21.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Troškovi iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (3) 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.
- (4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

9. Dopust uz naknadu plaće

Članak 22.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:
- | | |
|---|---------------|
| – zaključenja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| – rođenje djeteta ili posvajanje djeteta | 5 radnih dana |
| – smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog supružnika, neformalnog životnog partnera, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja, unuka, očuha i pomajke | 5 radnih dana |
| – smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 3 radna dana |
| – selidbe | 3 radna dana |
| – teške bolesti djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera | 3 radna dana |
| – nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama | 3 radna dana |
| – sindikalni povjerenik ili od njega ovlaštena osoba, radi sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo | 3 radna dana |
| – proglašenje elementarne nepogode | 3 radna dana |

- | | |
|--|--------------|
| – polazak djeteta prvi puta u jaslice ili vrtić | 2 radna dana |
| – polazak djeteta u prvi razred osnovne škole | 2 radna dana |
| – kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovano bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost | 1 radni dan |

- (2) 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.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni zakonom.
- (4) Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi i traženi broj dana plaćenog dopusta.
- (5) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik za te dane ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust.

Članak 23.

- (1) Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje od strane Poslodavca ostvaruje pravo na plaćeni dopust, sukladno odluci Poslodavca.
- (2) Radnik dobrovoljni davatelj krvi/plazme ostvaruje pravo na 2 (dva) slobodna radna dana za svako darivanje krvi/plazme sukladno radnim obvezama, ali ne više od 8 (osam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.
- (3) Pravo iz prethodnog stavka radnik ostvaruje u roku od jednog mjeseca od dana stjecanja prava.
- (4) Vrijeme korištenja slobodnih dana po navedenoj osnovi utvrđuje nadređena osoba radnika.

Članak 24.

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (2) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, o čijem će trajanju i opravdanosti razloga odlučiti pojedinačno, od slučaja do slučaja.



V. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI

1. Plaće

Članak 25.

- (1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodataka na plaću i ostalih primitaka.
- (2) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojima radnik radi čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta i osnovice za obračun plaće.
- (3) Visina osnovice za obračun plaće utvrđuje se Kolektivnim ugovorom u bruto iznosu od 325,00 eura.
- (4) Vrijednost koeficijenta složenosti poslova pojedinog radnog mjesta utvrđena je Pravilnikom o radu. Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se koeficijenti radnih mjesta koji su važeći u trenutku sklapanja ovog Ugovora neće mijenjati na niže.
- (5) Plaća i naknada plaće iskazane su u bruto iznosu.
- (6) Poslodavac se obvezuje po usvajanju godišnjeg financijskog izvještaja Društva za 2025. godinu. izvidjeti mogućnost povećanja osnovice za obračun plaće iz stavka 3. ovog članka.

Članak 26.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Članak 27.

- (1) Najniža osnovna plaća radnika za najjednostavnije poslove i normalni radni učinak utvrđuje se za stvarni mjesečni fond sati, na bazi punog radnog vremena, i ne može biti niža od zakonom propisane minimalne plaće.

2. Dodatak na radni staž

Članak 28.

- (1) Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.
- (2) Dodatak iz prethodnog stavka ovoga članka izračunava se tako da se osnovna plaća, uvećana za ostale bruto dodatke na plaću, pomnoži s 0,5 za svaku navršenu godinu radnog staža.



3. Stimulativni dio plaće

Članak 29.

- (1) Osnove i kriteriji za isplatu stimulativnog dijela plaće utvrđuje se na temelju pravilnika koji se donosi u suradnji sa sindikatima potpisnicima kolektivnog ugovora.
- (2) Stimulativni dio plaće pojedinog radnika može iznositi do +20% (dvadeset posto) na osnovnu plaću iz redovnog rada.
- (3) Poslodavac je dužan, na zahtjev radnika, radniku dati pisanu odluku o uvećanju osnovne plaće.

4. Ostali dodaci na plaću

Članak 30.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

a) otežane uvjete rada utvrđene odlukom poslodavca do	15%
b) rad na dane praznika, blagdane i neradne dane koji su određeni zakonom	50%
c) rad nedjeljom	50%
d) rad noću	40%
e) prekovremeni rad	50%
f) za rad u drugoj smjeni	10%
- (2) Ako radnik ostvaruje pravo na dodatke po više osnova, ti se dodaci kumuliraju.
- (3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1., radnik može, na vlastiti zahtjev, koristiti slobodne dane, i to u omjeru 1:1,1.
- (4) Osnovna plaća radnika uvećat će se sukladno stavku 1. onda kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada odnosno radi na temperaturi ispod -3 °C ili iznad 33 °C.

Članak 31.

- (1) Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec najkasnije do 10. dana u tekućem mjesecu. Ako je taj dan neradni dan, plaća će se isplatiti prvi slijedeći radni dan.
- (2) Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno s plaćom.



5. Naknada plaće

Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:
- a. korištenja godišnjeg odmora
 - b. za neiskorišteni godišnji odmor (u slučaju prestanka ugovora o radu)
 - c. za korištenja plaćenog dopusta
 - d. državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
 - e. obavljanja funkcije vijećnika odnosno zastupnika
 - f. stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac
 - g. izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti
 - h. drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Ugovorom ili drugim propisom
 - i. za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
 - j. kada radnik ne radi zbog vremenskih nepogoda (npr. kada uslijed snijega, poledice, orkansnog vjetrova i sl. ne prometuju sredstva javnog prijevoza na relaciji od mjesta prebivališta odnosno mjesta stanovanja do mjesta rada), uz prethodno priloženi dokaz javnog prijevoznika.
- (2) Trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda, koje pravo može, u dogovoru sa poslodavcem, koristiti i na način da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca.

Članak 33.

- (1) U slučajevima iz prethodnog članka ovoga Ugovora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, osobito stimulacije odnosno nagrade za rad).
- (2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora sukladno odredbi prethodnog stavka ovoga članka, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 34.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja od 1 (jedan) do 8 (osam) dana, pripada mu naknada plaće u visini od 90% (devedesetposto) od osnovice koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih 6 (šest) mjeseci.
- (2) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja 9 (devet) do 42 (četrdesetdva) dana, pripada mu naknada plaće u visini od 85% (osamdesetpetposto) od osnovice koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih 6 (šest) mjeseci.
- (3) Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu,

pripada pravo na naknadu plaće sukladno odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

- (4) Za vrijeme bolovanja dužeg od 42 (četrdesetdva) dana, osim bolovanja iz prethodnog stavka, radniku pripada naknada plaće u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju.

6. Ostali novčani i nenovčani primici

Članak 35.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Isplata regresa za tekuću godinu izvršit će se u cijelosti jednokratno za mjesec u kojem radnik koristi godišnji odmor.
- (3) Visina regresa utvrđuje se u iznosu od 400,00 Eura neto.
- (4) Radniku pripada pravo na regres bez obzira da li radnik radi u punom ili nepunom radnom vremenu, da li je s radom kod poslodavca započeo tijekom godine, odnosno bez obzira na vrijeme prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

Članak 36.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu nakon trideset godina radnog staža kod Poslodavca pripada pravo na otpremninu u iznosu od 2.700,00 eura.
- (2) Radnik koji odlazi u mirovinu nakon dvadeset pet godina radnog staža kod Poslodavca pripada pravo na otpremninu u iznosu od 2.500,00 eura.
- (3) Radniku koji odlazi u mirovinu nakon dvadeset godina radnog staža kod Poslodavca pripada pravo na otpremninu u iznosu od 2.150,00 eura.
- (4) Radniku koji na dan odlaska u mirovinu ima od 5 (pet) do 20 (dvadeset) godina radnog staža kod Poslodavca pripada pravo na otpremninu u iznosu od 1.400,00 eura.

Članak 37.

- (1) Radniku kojem je prestao radni odnos zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga pripada pravo na otpremninu u visini 1/3 (jednetrećine) prosječne bruto mjesečne plaće isplaćene radniku 3 (tri) mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (2) Pravo iz stavka 2. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je bio u radnom odnosu neprekidno najmanje 2 (dvije) godine kod Poslodavca te da mu radni odnos ne prestaje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
- (3) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije isteka ugovora o radu.



- (4) U radni staž radnika uračunava se i staž priznat ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.
- (5) Otpremnina će se radniku isplatiti zajedno s isplatom posljednje plaće.
- (6) Radnik za čijim je radom prestala potreba (poslovno uvjetovani otkaz), u roku od 6 (šest) mjeseci od prestanka radnog odnosa, ima pravo prvenstva kod primanja u radni odnos kod poslodavca, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanje istih poslova.

Članak 38.

- (1) Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidan rad, ostvaren ili priznat kod Poslodavca i poslodavaca istog većinskog vlasnika, koja obuhvaća neoporezivi dio utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak te oporezivi dio sukladno važećim propisima, i to za navršenih:

– 5 godina radnog staža	100,00 eura
– 10 godina radnog staža	300,00 eura
– 15 godina radnog staža	360,00 eura
– 20 godina radnog staža	420,00 eura
– 25 godina radnog staža	480,00 eura
– 30 godina radnog staža	540,00 eura
– 35 godina radnog staža	600,00 eura
– 40 i više godina radnog staža	720,00 eura

- (2) Jubilara nagrada isplaćuje se radniku u mjesecu u kojem je radnik stekao pravo na isplatu, a najkasnije do kraja godine.

Članak 39.

- (1) Radnik ima pravo na novčanu pomoć jedanput godišnje na temelju predanog zahtjeva u sljedećim slučajevima:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u visini neto iznosa utvrđenog kao neoporeziv Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno 350,00 eura neto.
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu (kada u Republici Hrvatskoj nema alternativnih lijekova), a prema preporuci nadležnog liječnika i to do visine računa, ali najviše do 700,00 eura neto
- radi obavljanja prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda koji se ne mogu obaviti u Primorsko-goranskoj županiji (prema preporuci nadležnog liječnika) i to do visine računa, ali najviše do 700,00 eura neto
- za štetu nastalu na nekretnini u kojoj radnik stanuje (uz uvjet da na navedenoj adresi ima prijavljeno prebivalište) u slučaju proglašene elementarne nepogode najviše do 700,00 eura neto.

- (2) Radnik ima pravo i na jednokratnu novčanu pomoć na temelju predanog zahtjeva:

- prilikom nastanka prve invalidnosti radnika temeljem pravomoćnog rješenja nadležnog tijela u iznosu od 700,00 eura neto
- prilikom nastanka prve invalidnosti djece i supružnika radnika temeljem pravomoćnog rješenja nadležnog tijela u iznosu od 300,00 eura neto.

Članak 40.

Poslodavac podmiruje troškove osnovnog sistematskog pregleda za sve radnike jednom godišnje.

Članak 41.

(1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika, obitelj radnika ima pravo na pomoć u visini od 2.150,00 eura neto
- u slučaju smrti supružnika ili djeteta radnika, radnik ima pravo na pomoć u visini od 2.150,00 eura neto
- u slučaju smrti roditelja radnika, radnik ima pravo na pomoć u visini od 400,00 eura neto.

(2) U slučaju smrti djeteta radnika, ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, imaju pravo na jednokratni iznos pomoći koji se dijeli u jednakim dijelovima.

(3) U slučaju smrti roditelja radnika, ako je kod Poslodavca zaposleno više članova uže obitelji, imaju pravo na jednokratni iznos pomoći koji se međusobno dijeli u jednakim dijelovima.

Članak 42.

(1) Radniku za rođenje djeteta pripada naknada u visini od 700,00 eura, a ista se isplaćuje u mjesecu u kojem je dijete rođeno, a najkasnije po isteku godine u kojoj je dijete rođeno.

(2) U povodu blagdana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15. godine života u iznosu od 140,00 eura neto.

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

(4) Radniku će se isplatiti naknada u visini do maksimalno 110,00 eura mjesečno za troškove redovne skrbi djece radnika isplaćene na račun radnika na temelju vjerodostojne isprave ustanove predškolskog odgoja te drugih pravnih ili fizičkih osoba koje na temelju posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi.



Članak 43.

- (1) Za božićne blagdane radnicima će se isplatiti božićnica u iznosu od najmanje 300,00 eura.
- (2) Dodatak iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se radnicima koji su na dan isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.
- (3) Radnici koji su zasnovali radni odnos u godini za koju se isplaćuje dodatak iz stavka 1. ovoga članka imaju pravo na puni iznos dodatka.
- (4) Radniku će se za Uskrs isplatiti naknada u novcu ili dati dar čija protuvrijednost ne prelazi iznos utvrđen kao neoporezivi Pravilnikom o porezu na dohodak, uz uvjet da je na dan isplate u radnom odnosu kod poslodavca.
- (5) Dar za Uskrs se može dati radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona.

Članak 44.

- (1) Radnik ostvaruje pravo na novčanu nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika u iznosu od 100,00 eura.
- (2) Novčana nagrada iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec, razmjerno danima provedenim na radu, osim u slučaju kada je privremena nesposobnost za rad uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalne bolesti do 42 dana.
- (3) Novčana nagrada iz prethodnog stavka isplaćuje se radniku mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

Članak 45.

- (1) Radniku pripada pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u ukupnom iznosu od 100,00 eura mjesečno razmjerno prisutnosti na radu.
- (2) Pravo na naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnik ne ostvaruje za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i neradnog dana iz Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, te privremene nesposobnosti za rad.

Članak 46.

Službena putovanja

- (1) Za službeno putovanje radniku pripada:
 - naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
 - dnevica,
 - trošak noćenja sukladno odluci poslodavca,
 - ostali troškovi po odluci Poslodavca.



- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju, svaka 24 (dvadesetičetiri) sata, kao i u trajanju od 12 do 24 sata, radniku pripada puni iznos dnevnice u visini neto neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (3) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati, radniku pripada $\frac{1}{2}$ (jedna polovina) punog iznosa dnevnice.
- (4) Dnevnicu se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

Članak 47.

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 48.

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

Članak 49.

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

VI. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 50.

- (1) Radnik s prebivalištem i boravištem stanovanja I., II., III. i IV. zone javnog gradskog prijevoza grada Rijeke (u daljem tekstu: zone) ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini mjesečne pokazne karte ili isplatom stvarnih mjesečnih troškova prijevoza za zonu prema mjestu stanovanja.
- (2) Radnik s prebivalištem i mjestom stanovanja izvan IV. zone javnog prijevoza grada Rijeke, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesečne pokazne karte ili financijskog iznosa pokazne karte za IV. zonu javnog gradskog prijevoza i mjesečne karte ili novčanu naknadu od posljednje stanice IV. zone do mjesta prebivališta.
- (3) Radnik ima pravo na financijsku nadoknadu iz prethodnog stavka ovoga članka uz prethodno predodžbenje mjesečne karte ili cjenika prijevoznika o visini troškova prijevoza sukladno pravu koje koristi.
- (4) Umjesto prava iz stavka 1. i 2. ovoga članka, radnik može iskoristiti pravo na parkirnu kartu u istom iznosu. U slučaju da cijena parkirnog mjesta premašuje taj iznos, razlika će se nadoknaditi obustavom od plaće radnika, uz njegov prethodni pisani pristanak.



- (5) Radnik koji koristi kontinuirano službeni automobil radi potrebe posla nema pravo na naknadu troškova prijevoza.
- (6) Radnik koji nakon početka ili završetka rada nema prijevoznog sredstva u javnom prometu, niti mu je osiguran prijevoz od strane Poslodavca, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila, u skladu s odlukom Poslodavca.
- (7) Svi radnici Društva dužni su Poslodavcu prijaviti svaku promjenu prebivališta, odnosno mjesta stanovanja, kao i svaku promjenu cijene pokazne odnosno putne karte.
- (8) Poslodavac zadržava pravo od radnika u svako doba zahtijevati izjavu o mjestu stanovanja te potvrdu o prebivalištu i cijeni mjesečne putne karte.
- (9) Pravo na naknadu troškova prijevoza za vrijeme odsutnosti radnika s rada utvrđuje Poslodavac posebnom Odlukom. U tom slučaju, radniku se ne može umanjiti naknada troškova prijevoza kada koristi mjesečnu pokaznu ili parkirnu kartu, osim ako je radnik odsutan s rada cijeli mjesec.

VII. OSIGURANJE RADNIKA OD POSLJEDICA NESRETNOG SLUČAJA

Članak 51.

Poslodavac će dodatno kolektivno osigurati radnike, na teret troškova poslovanja.

VIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 52.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 53.

1. Redoviti otkaz ugovora o radu

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (4) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

2. Redoviti otkaz radnika

Članak 54.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

3. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 55.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

IX. ZAŠTITA PRAVA I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 56.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Članak 57.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova te u vezi s tim poduzimati i preventivne mjere.

Članak 58.

Mjere za zaštitu dostojanstva radnika, ovisno o težini povrede, uključuju:

- usmeno upozorenje na obvezu poštivanja dostojanstva radnika;
- pisano upozorenje na obvezu poštivanja dostojanstva radnika;
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede dostojanstva;
- otkaz ugovora o radu;
- druge odgovarajuće mjere kojima se može zaštititi dostojanstvo radnika.

X. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU RADNIKA

Članak 59.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu i alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i života radnika.
- (2) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.
- (3) Zabrana iz stavka 2. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.
- (4) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.



Članak 60.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, što je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 1. i 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.
- (4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti odluka nadležnog suda.

Članak 61.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenoga liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete na stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.
- (3) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 62.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.



- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Odredbe o sudskoj zaštiti iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 63.

- (1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, ili u svezi s radnim odnosom, donosi Poslodavac.
- (2) Ukoliko radnik svojim ponašanjem krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac ima pravo radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa.
- (3) Upozorenje iz prethodnog stavka briše se iz kadrovske evidencije po isteku tri (3) godine od izricanja pismenog upozorenja.

Članak 64.

U odluci Poslodavca kojom se rješava o pravima i/ili obvezama i odgovornostima radnika, Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravnom lijeku, odnosno pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava te ga upozoriti na rok ulaganja zahtjeva i na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Članak 65.

- (1) Dostavljanje odluka, obavijesti, poziva i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se neposrednom predajom radniku na njegovu radnu mjestu, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku, odnosno drugi pismeni akt.
- (2) Ako radnik odbije primiti odluku iz prethodnog stavka ovoga članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti službenu zabilješku datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istog dana staviti na oglasnu ploču Poslodavca.
- (3) Istekom 8. dana od dana isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovoga članka na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.
- (4) Ako radnik ne dolazi na rad, odluka će mu se dostaviti putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu stanovanja.
- (5) Ako radnik ili član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti preporučeno pismo.
- (6) Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je odluka istekom posljednjeg dana roka od 8 dana dostavljena radniku.
- (7) Ako radnik ne preuzme preporučenu poštansku pošiljku o kojoj je uredno obaviješten, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči, a dostava će se smatrati izvršenom osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči.



XII. INFORMIRANJE

Članak 66.

- (1) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, 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.
- (2) 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.
- (3) Ukoliko se ostvare uvjeti iz stavka 1. i 2. ovoga članka, Poslodavac je dužan najmanje svaka 3 (tri) mjeseca obavijestiti sindikalne povjerenike ili radničko vijeće o informacijama od važnosti za gospodarski i socijalni položaj radnika, a posebno o:
 - prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika,
 - rezultatima rada (periodičnim i godišnjim),
 - prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Ugovorom uređuju osnovna prava obveze iz rada,
 - mjesečnom obračunu plaća radnika,
 - broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme te o drugim pitanjima u skladu s Zakonom o radu,
 - zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
 - rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu.

XIII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 67.

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

Članak 68.

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 69.

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

Članak 70.

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

Članak 71.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno članu izvršnog tijela po odluci Sindikata, omogućiti izostanak s rada zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija.

Članak 72.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i 6 (šest) mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata, nije moguće:
- otkazati ugovor o radu,
 - na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.
- (2) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka ima najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod Poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu.

Članak 73.

- (1) U slučaju ostvarenja uvjeta iz članka 66. ovoga Ugovora ili u slučaju postojanja radničkog vijeća prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora navedenima dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u svezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada, i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od 8 (osam) dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.
- (3) Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.



- (4) Poslodavac je također obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika, kao što su: prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika, najmanje 8 dana prije planiranog dana donošenja te odluke.
- (5) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika.

Članak 74.

- (1) Poslodavac je dužan, bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska,
 - 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, temeljem pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).
- (2) Poslodavac mora članovima radničkog vijeća osigurati potreban prostor, korištenje telefona te drugih raspoloživih tehničkih pomagala.

Članak 75.

- (1) Poslodavac je dužan sindikatima dostaviti pravilnik o radu i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika kod poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana stupanja na snagu.
- (2) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.
- (3) Poslodavac je dužan radnike izvijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana sklapanja.

XIV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 76.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovoga ugovora koje ne bi bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 77.

Mirenje provodi osoba koju stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko – socijalno vijeće ili koju one sporazumno odrede (miritelj).



Članak 78.

- (1) U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.
- (2) Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

Članak 79.

- (1) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog Sporazuma.
- (2) Sporazum u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke ugovora.

XV. ŠTRAJK

Članak 80.

- (1) Ako postupak mirenja ne uspije, sindikati imaju pravo sukladno zakonu 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 dospijeca.
- (2) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna prava o štrajku.

Članak 81.

- (1) Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije 3 (tri) dana prije početka štrajka.
- (2) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.

Članak 82.

- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 83.

- (1) Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o proizvodno održavajućim i nužnim poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovoga članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a s ciljem omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).



- (3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovog članka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

Članak 84.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na pogodan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.

Članak 85.

Sudioniku štrajka plaća i dodaci na plaću mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Članak 86.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama ovoga ugovora ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 87.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama ovog ugovora, a niti smije biti ni na koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 88.

Ugovorne strane suglasne su da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovoga Ugovora.

XVI. SOCIJALNI MIR

Članak 89.

- (1) Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovog ugovora obvezuju se na socijalni mir.
- (2) Obveza iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovoga ugovora.



XVII. TUMAČENJA I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Članak 90.

- (1) Povjerenstvo za tumačenje i praćenje primjene ovog ugovora ima ukupno 6 (šest) članova, sastavljenih od 3 (tri) člana – predstavnika sindikata, te 3 (tri) člana – predstavnika poslodavca.
- (2) Predsjednika povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka imenuju članovi između sebe iz redova predstavnika sindikata.
- (3) Odluke Povjerenstva donose se jednoglasno, a ako se ne može postići jednoglasnost, odlučuje se većinom glasova.
- (4) Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

- (1) Smatra se da je ovaj ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana sukladno čl. 26. st. 1. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata.

Članak 92.

- (1) Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme od 2 (dvije) godine, počev od 01. rujna 2025. godine do 31. kolovoza 2027. godine.
- (2) Po isteku ugovora, produljuje se njegova primjena odnosivo na sve ugovorne odredbe do potpisivanja novog Ugovora, no ne dulje od 18 mjeseci.

Članak 93.

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora.
- (2) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga, u protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga ugovora o postupku mirenja.

Članak 94.

- (1) Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.
- (2) Otkaz ugovora mora biti u pisanoj formi.
- (3) Otkazni rok je 6 (šest) mjeseci od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.



Članak 95.

- (1) Pregovore o obnovi ovog ugovora strane će započeti najmanje 30 (trideset) dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 96.

- (1) 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 97.

- (1) Nepridržavanje odredbi ovog ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 98.

- (1) Ovaj ugovor se zaključuje u 5 (pet) istovjetnih primjeraka, za svaku ugovornu stranu po jedan (1), a dva (2) se dostavljaju nadležnom ministarstvu radi ovjere.

**ZA NEZAVISNI SINDIKAT
RADNIKA HRVATSKE**

Predsjednica sindikata:


Marina Palčić

ZA POSLODAVCA RIJEKA plus d.o.o.

RIJEKA plus d.o.o.

Direktor:


Vlado Mezak

ZA SINDIKAT PRIMORSKO-GORANSKIH KOMUNALACA

Predsjednik sindikata:


Alen Bartulac