

KOLEKTIVNI UGOVOR
O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVCA I RADNIKA U
DRUŠTVU KD AUTOTROLEJ D.O.O.

Rijeka, 13. veljače 2025. godine

Sadržaj

I.	OPĆE ODREDBE.....	4
II.	RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI	5
1.	Radno vrijeme	5
2.	Raspored radnog vremena.....	5
3.	Prekovremeni rad	6
4.	Noćni rad radnika.....	7
III.	ODMORI I DOPUSTI	8
1.	Stanka.....	8
2.	Dnevni odmor	8
3.	Tjedni odmor.....	8
4.	Godišnji odmor	9
5.	Plaćeni dopust	12
6.	Neplaćeni dopust.....	13
IV.	PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI	13
1.	Plaće	13
2.	Varijabilni dio plaće.....	14
3.	Dodatak za radni staž	15
4.	Ostali dodaci na plaću	15
5.	Naknada plaće	16
6.	Ostali novčani i nenovčani primici	17
	Regres za godišnji odmor	17
	Dar za Svetog Nikolu	17
	Božićnica i dar za Uskrs.....	17
	Naknada za trošak prehrane	18
	Dodatna nagrada.....	18
	Otpremnina zbog odlaska u mirovinu	18
	Jubilarna nagrada	18
	Ostale potpore i pomoći	19
	Potpora za rođenje djeteta	20
	Službena putovanja	20
V.	NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA.....	21
VI.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	21
VII.	ZAŠTITA PRAVA I DOSTOJANSTVA RADNIKA	22
VIII.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU RADNIKA	22
IX.	ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	24

X.	AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE.....	26
XI.	INFORMIRANJE	26
XII.	DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA	27
XIII.	MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA.....	29
XIV.	ŠTRAJK	29
XV.	SOCIJALNI MIR.....	31
XVI.	TUMAČENJA I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	32
XVII.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	32

KD Autotrolej d.o.o. Rijeka (u daljnjem tekstu: Poslodavac), Rijeka, Školjić 15, zastupan po direktoru Robertu Mrvčiću, dipl. ing.,

i

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

i

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

i

Sindikat vozača i prometnih radnika Autotrolej – Rijeka (u daljnjem tekstu: Sindikat), Rijeka, Školjić 15, zastupan po predsjedniku Mateu Mavriću, ing.,

zaključili su sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

O PRAVIMA I OBVEZAMA POSLODAVCA I RADNIKA U DRUŠTVU KD AUTOTROLEJ 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) Radnik je svaki zaposlenik (uposlenik, djelatnik, mobilni radnik i slično) Poslodavca (u daljnjem tekstu: radnik).
- (3) Na mobilne radnike primjenjuju se odredbe Zakona o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu u vezi s uređenjem radnog vremena i obveznog odmora mobilnih radnika i vozača u cestovnom prometu, kao i vremenu vožnje i prekidima vožnje.
- (4) Potpisnici ovog Ugovora suglasno utvrđuju da se na radno vrijeme mobilnih radnika koji obavljaju linijski prijevoz putnika do 50 km primjenjuju odredbe Zakona o radu i ovog Ugovora.
- (5) Sva prava koja se odnose na bračnu zajednicu izjednačena su s izvanbračnim zajednicama te s parovima koji žive u životnim partnerstvima i neformalnim životnim partnerstvima istog spola.

Članak 2.

- (1) Odredbama ovog Ugovora uređuju se međusobna prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 3.

- (1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno na ugovorne strane, osim ako pojedina pitanja iz radnog odnosa ili po osnovi rada nisu uređena na povoljniji način drugim propisom ili općim aktom.

Članak 4.

- (1) Na pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Pravilnika o radu.

II. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

1. Radno vrijeme

Članak 5.

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset (40) sati tjedno.
- (2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, uz obvezu da prije početka rada kod drugog poslodavca o tome pisanim putem obavijesti matičnog Poslodavca.

2. Raspored radnog vremena

Članak 6.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.
- (2) Raspored radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca.
- (3) Dnevno radno vrijeme je jednokratno ili dvokratno u organizacijskim cjelinama u kojima postoji takva potreba.
- (4) Dvokratni rad je rad radnika koji obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni u istom radnom danu s prekidom dužim od sto dvadeset (120) minuta.
- (5) Dnevni i tjedni raspored radnog vremena mobilnih radnika koji obavljaju povremene i ugovorene prijevoze, izvan sustava javnog linijskog prijevoza izrađuje se sukladno

Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu.

- (6) Raspored radnog vremena izrađuje se najmanje tjedan dana unaprijed. U slučaju nastupa nepredvidivih okolnosti (npr. opravdani razlozi zbog kojih radnik ne može preuzeti smjenu) izmjene rasporeda moguće su prije početka smjene.

Članak 7.

- (1) Na radnim mjestima gdje radno vrijeme radnika nije jednako raspoređeno po danima, tjednima ili mjesecima, radnik može raditi najviše pedeset (50) sati tjedno, bilo u punom ili nepunom radnom vremenu, uključujući i prekovremeni rad.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam (48) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (3) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (4) 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.
- (5) O odrađenim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.
- (6) Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskim obrascima u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.
- (7) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.
- (8) U slučaju da radnik ima primjedbu na evidenciju odrađenih sati, na zahtjev radnika ista će mu se uručiti radi podnošenja pisanog prigovora neposrednom rukovoditelju. Rok za podnošenje prigovora je petnaest (15) dana od dana uručanja evidencije.
- (9) U slučaju opravdanosti prigovora, radniku će se razlika plaće isplatiti s prvom sljedećom isplatom plaće.

3. Prekovremeni rad

Članak 8.

- (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.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućuje 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 pedeset (50) sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od dvjesto deset (210) sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam (8) 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 9.

- (1) Odluku o prekovremenom radu u pisanom obliku donosi direktor društva ili osoba koju Uprava ovlasti.
- (2) Putni radni list u slučaju ispunjenja pretpostavki članka 9. Ugovora, predstavlja nalog za prekovremeni rad.

4. Noćni rad radnika

Članak 10.

- (1) Noćni rad je rad koji radnik obavlja u razdoblju između dvadeset dva (22) sata navečer i šest (6) sati ujutro sljedećeg dana, neovisno o njegovu trajanju. Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u razdoblju noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest (12) mjeseci obavlja najmanje trećinu svog radnog vremena u razdoblju noćnog rada.
- (2) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri (4) mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam (8) sati tijekom svakih dvadeset četiri (24) sata.
- (3) Ako mobilni radnici obavljaju noćni rad njihovo ukupno trajanje radnog vremena ne smije trajati dulje od deset (10) sati unutar svakog 24-satnog razdoblja.
- (4) Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

III. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 11.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset (30) minuta, koji se uračunava u radno vrijeme.
- (2) Radnik koji radi dulje od deset (10) sati dnevno, ima pravo na dodatni odmor (stanku) u trajanju od petnaest (15) minuta, koji se ubraja u radno vrijeme.
- (3) Vrijeme pripreme za smjenu na gradskim linijama u jutarnjim smjenama traje petnaest (15) minuta, a u popodnevnim i večernjim smjenama deset (10) minuta te se uračunava u radno vrijeme.
- (4) Vrijeme pripreme za smjenu na prigradskim linijama u jutarnjim smjenama traje deset (10) minuta i uračunava se u radno vrijeme, osim za prigradske linije koje polaze s terminala Delta, za koje je vrijeme pripreme petnaest (15) minuta.
- (5) Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se pravo na stanku osigurati na kraju radnog vremena. U tom slučaju, efektivno radno vrijeme se skraćuje, ali se cijelo trajanje, uključujući vrijeme pauze, evidentira kao radno vrijeme.
- (6) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest (6), odnosno četiri i pol (4,5) sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

2. Dnevni odmor

Članak 12.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri (24) sata radnik ima pravo na dnevni odmor koji iznosi najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.
- (2) Izuzetno od prethodnog stavka utvrđuje se trajanje dnevnog odmora u najkraćem trajanju od deset (10) sati u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.
- (3) U slučaju iz prethodnog stavka radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

3. Tjedni odmor

Članak 13.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se pribraja dnevni odmor od dvanaest (12) sati.

- (2) Iznimno od prethodnog stavka, utvrđuje se trajanje tjednog odmora u najkraćem trajanju od dvadeset (20) sati u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.
- (3) Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno dan koji iza nedjelje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama, objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

4. Godišnji odmor

Članak 14.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri (4) tjedna, a pod uvjetima iz članka 15. Ugovora, radnik ima pravo na dodatne dane godišnjeg odmora, ali ukupno ne više od trideset (30) radnih dana.
- (2) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.
- (3) Duljina godišnjeg odmora određuje se tako da se na osnovnih dvadeset (20) radnih dana dodaju dani iz članka 15. Ugovora, pri čemu ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prelaziti trideset (30) radnih dana.

Članak 15.

- (1) Duljina godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osnovnih dvadeset (20) dana godišnjeg odmora dodaju radni dani prema sljedećim kriterijima:
 - a) Radni staž

- za svakih navršenih pet (5) 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 (VŠS)	3 radna dana
- poslovi IV. stupnja stručne spreme (SSS, KV)	2 radna dana
- poslovi ostalih radnih mjesta	1 radni dan
 - c) Uvjeti rada

- otežani uvjeti rada za vozače, radnike koji rade na otvorenom te radnike koji rade	
--	--

- | | |
|---|-------------|
| sa strankama, sukladno odluci Poslodavca kojom se utvrđuje popis tih radnih mjesta. | 1 radni dan |
| - kontinuirani smjenski rad | 1 radni dan |

d) Socijalni uvjeti

- | | |
|---|-------------|
| - samohrani roditelj djeteta do deset (10) godina starosti | 1 radni dan |
| - roditelj djeteta s invaliditetom | 1 radni dan |
| - roditelj s dvoje ili više djece do deset (10) godina starosti | 1 radni dan |
| - osobe s invaliditetom | 1 radni dan |

Članak 16.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnoga rada kod Poslodavca.

Članak 17.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 14. stavak 1. ovog Ugovora, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 14. ovog Ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 18.

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani, plaćeni dopusti i blagdani utvrđeni zakonom.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 19.

- (1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor Društva najkasnije do 30. lipnja tekuće godine i dostavlja ga na savjetovanje radničkom vijeću.
- (2) Radnik mora biti obaviješten pisanim putem o razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora najmanje petnaest (15) dana prije početka korištenja odmora.
- (3) Pri utvrđivanju rasporeda godišnjeg odmora uzimaju se u obzir potrebe rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Članak 20.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 19. ovog Ugovora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 21.

- (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. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 22.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Pod troškovima iz stavka 1. ovog 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 nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- (5) Radnik ima pravo dva dana godišnjeg odmora, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri radna dana prije korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

5. Plaćeni dopust

Članak 23.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) uz ograničenje do ukupno najviše deset (10) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, isključivo u slučajevima predviđenim ovim stavkom:

- zaključenje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	3 radna dana
- selidbe	3 radna dana
- teške bolesti djeteta i roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama	3 radna dana
- proglašene elementarne nepogode	3 radna dana
- polazak djeteta prvi put u jaslice ili vrtić	2 radna dana
- polazak djeteta u prvi razred osnovne škole	2 radna dana
- (2) Ako oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. za rođenje djeteta, polazak djeteta u jaslice ili vrtić te polazak djeteta u prvi razred osnovne škole, može ostvariti samo jedan roditelj.
- (3) Svaki sindikat koji djeluje kod Poslodavca ima pravo na pet (5) radnih dana plaćenog dopusta godišnje za svakog sindikalnog povjerenika, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, uključujući sudjelovanje na seminarima, sindikalnim susretima, obrazovanju i sličnim događanjima.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o ukupnom broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom godine iskoristio. Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni zakonom.
- (5) Odluku o plaćenom dopustu donosi direktor društva na temelju pisanog zahtjeva radnika odnosno sindikata za svog sindikalnog povjerenika u slučaju iz stavka 2. ovog

članka u kojem radnik odnosno sindikat navodi razlog i traženi broj dana plaćenog dopusta.

Članak 24.

- (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 darivatelj krvi ili plazme ostvaruje pravo na dva (2) plaćena slobodna radna dana za svako darivanje krvi ili plazme u godini, ali ne više od osam (8) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.
- (3) Pravo iz prethodnog stavka radnik ostvaruje u roku od jednog mjeseca od dana stjecanja prava.

Članak 25.

- (1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ostvaruje pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju predviđenom člankom 24.
- (2) Ako okolnosti iz članka 24. stavka 1. ovog Ugovora nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik za te dane ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust.

6. Neplaćeni dopust

Članak 26.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust sukladno odredbama Zakona o radu.

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

1. Plaće

Članak 27.

- (1) Plaća radnika predstavlja primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad i uobičajeni radni učinak u određenom mjesecu.
- (2) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, varijabilnog dijela plaće i dodataka na plaću.
- (3) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta, vrijednosti boda i broja sati po fondu sati tekućeg mjeseca.
- (4) Vrijednost boda za razdoblje od 1. siječnja do 31. svibnja 2025. godine iznosi:
 - za mjesečni fond od 160 sati 2,50 eura

- za mjesečni fond od 168 sati 2,39 eura
 - za mjesečni fond od 176 sati 2,28 eura
 - za mjesečni fond od 184 sati 2,18 eura
- (5) Vrijednost boda za razdoblje od 1. lipnja 2025. godine do isteka kolektivnog ugovora iznosi:
- za mjesečni fond od 160 sati 2,60 eura
 - za mjesečni fond od 168 sati 2,49 eura
 - za mjesečni fond od 176 sati 2,38 eura
 - za mjesečni fond od 184 sati 2,28 eura
- (6) Osnovna plaća određena je u bruto iznosu.

Članak 28.

- (1) Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog (15.) dana u mjesecu.
- (2) Naknada plaće radniku se isplaćuje zajedno s plaćom.

2. Varijabilni dio plaće

Članak 29.

- (1) Osnove i kriteriji za isplatu stimulativnog dijela plaće utvrđuju se na temelju pravilnika koji Poslodavac donosi sporazumno s potpisnicima ovog Ugovora.
- (2) Stimulativni dio plaće pojedinog radnika može iznositi do trideset (30) posto na osnovnu plaću iz redovnog rada.
- (3) Poslodavac je dužan tromjesečno izvještavati radničko vijeće o broju radnika koji su dobili stimulacije, iznosu najviše i najniže stimulacije te ukupnom trošku svih stimulacija.

Članak 30.

- (1) Vozači autobusa imaju pravo na dodatnu stimulaciju za karte prodane u vozilu koje su plaćene gotovinom, prema sljedećim uvjetima:
- stimulacija od sedam (7) posto na ostvareni promet za:
 - vozače na gradskim linijama koji su prodali manje od sto pedeset (150) karata
 - vozače na prigradskim linijama koji su prodali manje od sto (100) karata
 - stimulacija od deset (10) posto na ostvareni ukupni promet za:

- vozače na gradskim linijama koji su prodali sto pedeset (150) i više karata
 - vozače na prigradskim linijama koji su prodali sto (100) i više karata
- (2) Krajnji rok za predaju dnevnog prometa je pet (5) radnih dana.
- (3) Za radnike koji parkiraju vozila u prigradu (a koja dolaze jednom tjedno na kontrolu ispravnosti) krajnji rok za predaju dnevnog prometa je sedam (7) radnih dana.
- (4) Dnevni promet treba se predati prije korištenja godišnjeg odmora, a radnik koji ne preda dnevni promet u rokovima iz stavka 2. i 3. ne ostvaruje pravo na stimulaciju za prodane karte.
- (5) U slučaju objektivne nemogućnosti predaje dnevnog prometa, rukovoditelj Službe prometa dužan je odobriti produljenje roka predaje, pri čemu rok ne smije biti kraći od objektivno potrebnog. U tom slučaju, radnik ne gubi pravo na stimulaciju s te osnove.

3. Dodatak za radni staž

Članak 31.

- (1) Dodatak na radni staž pripada radniku za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od nula zarez pet (0,5) posto.
- (2) Dodatak iz prethodnog stavka ovog članka izračunava se tako da se osnovna plaća pomnoži s nula zarez pet (0,5) posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

4. Ostali dodaci na plaću

Članak 32.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za:
1. otežane uvjete rada utvrđene Odlukom Poslodavca do 30 %
 2. rad na dane praznika, blagdane i neradne dane koji su određeni zakonom 100 %
 3. rad nedjeljom 50 %
 4. rad noću 40 %
 5. prekovremeni rad 50 %
 6. za sate rada odrađene u drugoj smjeni (od 14 do 22 sata) 10 %
 7. rad u prekidnoj smjeni (prekid duži od 2 sata) 10 %
 8. rad u zglobnom vozilu 8 %
 9. rad na gradskim linijama 5 %
 10. rad na prigradskim linijama 3 %
- (2) Ako radnik ostvaruje pravo na dodatke po više osnova, ti se dodaci zbrajaju.

5. Naknada plaće

Članak 33.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

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

(2) Trudna radnica ima pravo na jedan (1) slobodan dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda, koje pravo može, u dogovoru s Poslodavcem, koristiti i na način da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca.

Članak 34.

- (1) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i ostale slučajeve iz prethodnog članka utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna tri (3) mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu 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, koja se određuje sukladno Zakonu o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 35.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do četrdeset dva (42) dana, pripada mu naknada plaće u visini od osamdeset pet (85) posto od osnovice, koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih šest (6) mjeseci.
- (2) Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu pripada pravo na naknadu plaće u visini sto (100) posto iznosa plaće.
- (3) Za vrijeme bolovanja dužeg od četrdeset dva (42) dana, osim bolovanja iz prethodnog stavka, radniku pripada naknada plaće u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju.

6. Ostali novčani i nenovčani primici

Članak 36.

Regres za godišnji odmor

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Isplata regresa za tekuću godinu izvršit će se u cijelosti s plaćom za mjesec u kojem radnik koristi godišnji odmor.
- (3) Visina regresa utvrđuje se u iznosu od najmanje 400,00 eura neto.
- (4) Pravo na regres pripada radniku razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (5) Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruju pravo i na razmjerni dio regresa.

Članak 37.

Dar za Svetog Nikolu

- (1) Povodom blagdana svetog Nikole radniku će se isplatiti naknada za dar djetetu do petnaeste godine života u iznosu od 100,00 eura.
- (2) Naknada iz prethodnog stavka može biti dana radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona.
- (3) Pravo na dar za Svetog Nikolu ostvaruju radnici koji su na dan isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.
- (4) Ako su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo na naknadu ostvaruje samo jedan roditelj.

Članak 38.

Božićnica i dar za Uskrs

- (1) Za božićne blagdane radnicima će se isplatiti naknada kao dodatak uz mjesečnu plaću (božićnica), u iznosu od 300,00 eura.
- (2) Dodatak iz stavka 1. ovog 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 božićnica imaju pravo na razmjerni dio božićnice.
- (4) Dar za Uskrs dat će se svim radnicima zaposlenim kod Poslodavca u obliku novčanog bona u vrijednosti od 130,00 eura.

Članak 39.

Naknada za trošak prehrane

- (1) Radniku pripada pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 100,00 eura mjesečno u neto iznosu.
- (2) Radnicima koji tijekom mjeseca nisu odradili puni mjesečni fond sati, naknada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se razmjerno odradenim satima.

Članak 40.

Dodatna nagrada

- (1) Radnik ima pravo na neoporezivu mjesečnu nagradu za doprinos radu u iznosu od 100,00 eura.
- (2) Radniku koji je tijekom mjeseca bio privremeno nesposoban za rad, nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u razmjernom iznosu, umanjenom za dane privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Radnik koji je tijekom mjeseca bio privremeno nesposoban za rad, za koji se sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju isplaćuje naknada od sto (100) posto, nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti.

Članak 41.

Otpremnina zbog odlaska u mirovinu

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neto iznosu zavisnom od duljine radnog staža, ostvarenog ili priznatog kod Poslodavca i to za navršenih:

- više od 30 godina	2.700,00 eura
- od 20 do 29 godina	2.200,00 eura
- od 10 do 19 godina	1.700,00 eura
- od 5 do 9 godina	1.200,00 eura

Članak 42.

Jubilarna nagrada

- (1) Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidan rad ostvaren ili priznat kod Poslodavca.
- (2) Jubilara nagrada sastoji se od neoporezivog iznosa, utvrđenog prema Pravilniku o porezu na dohodak, te oporezivog dijela u skladu s važećim propisima.
- (3) Iznos jubilarne nagrade određuje se prema navršenim godinama radnog staža kako slijedi:

- 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 godina radnog staža	720,00 eura
- 45 godina radnog staža	720,00 eura

- (4) Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku u mjesecu u kojem je stekao pravo na isplatu, a najkasnije do kraja tekuće godine.

Članak 43.

Ostale potpore i pomoći

- (1) Radnik ima pravo na novčanu pomoć jednom godišnje, na temelju predanog zahtjeva, u sljedećim slučajevima:
- Za neprekidno bolovanje duže od devedeset (90) dana, radnik ostvaruje pravo na novčanu pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
 - Za potporu djeci na redovnom školovanju radnika stradalog ili poginulog branitelja u Domovinskom u ratu, isplaćuje se novčana pomoć u iznosu od 700,00 eura neto.
 - Radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu (kada u Republici Hrvatskoj nema odgovarajućih alternativnih rješenja), a prema preporuci nadležnog liječnika, i to do visine iznosa 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 iznosa 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, novčana pomoć isplaćuje se u iznosu do 700,00 eura neto.
 - Radnik ima pravo na godišnju potporu za invalidnost, utvrđenu pravomoćnim rješenjem nadležnog tijela, u maksimalnom neoporezivom iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 44.

- (1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na novčanu pomoć u sljedećim slučajevima:

- U slučaju smrti radnika, obitelj radnika ima pravo na pomoć u iznosu od 2.150,00 eura neto.
- U slučaju smrti supružnika ili djeteta radnika, radnik ima pravo na pomoć u iznosu od 2.150,00 eura neto.
- U slučaju smrti roditelja radnika, radnik ima pravo na pomoć u iznosu od 600,00 eura neto.

Članak 45.

Potpورا za rođenje djeteta

- (1) Radniku za rođenje djeteta pripada pravo na naknadu u iznosu od 1.500,00 eura, a ista se isplaćuje u mjesecu u kojem je dijete rođeno, a najkasnije po isteku godine u kojoj je dijete rođeno.

Članak 46.

Službena putovanja

- (1) Za službeno putovanje radniku pripada:
 - naknada prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
 - dnevnicu,
 - trošak noćenja sukladno odluci Poslodavca,
 - ostali troškovi po odluci Poslodavca.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju, svaka dvadeset četiri (24) sata, kao i u trajanju od dvanaest (12) do dvadeset četiri (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 osam (8) do dvanaest (12) sati, radniku pripada jedna polovina ($\frac{1}{2}$) punog iznosa dnevnice.
- (4) Dnevnicu se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

Članak 47.

- (1) 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.

- (1) Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe pripada pravo na naknadu u visini neto neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 49.

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

V. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 50.

- (1) Radnici s prebivalištem odnosno mjestom stanovanja unutar I., II., III. i IV. zone javnog gradskog prijevoza imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesečne pokazne karte.
- (2) Radnici s prebivalištem ili mjestom stanovanja izvan IV. zone javnog gradskog prijevoza imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesečne pokazne karte za IV. zonu javnog gradskog prijevoza i
 - financijsku nadoknadu od 0,30 eura/km za relaciju od radniku najbliže zadnje stanice IV. zone javnog gradskog prijevoza do mjesta prebivališta odnosno mjesta stanovanja radnika i obrnuto, ako je ta udaljenost veća od 500 metara, ili
 - financijsku nadoknadu u visini cijene mjesečne karte drugog prijevoznika koji prometuje na relaciji od zadnje stanice IV. zone javnog gradskog prijevoza do prebivališta radnika
- (3) Kada radnik koristi usluge razvoza, ima pravo na financijsku nadoknadu od 0,30 eura po kilometru za udaljenost od mjesta prebivališta ili stanovanja do mjesta razvoza, ako je ta udaljenost veća od 500 metara.

Isto pravo na financijsku naknadu u iznosu od 0,30 eura po kilometru ostvaruju i vozači na prigradskim linijama, ako je udaljenost od njihovog prebivališta ili stanovanja do mjesta polaska autobusa veća od 500 metara.

VI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 51.

- (1) Radniku pripada naknada za ostvareni izum i predloženo tehničko unapređenje na radu ili u vezi s radom.

- (2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka.

VII. ZAŠTITA PRAVA I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 52.

- (1) 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.
- (2) 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 53.

- (1) 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.

VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU RADNIKA

Članak 54.

- (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 ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.
- (3) Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.
- (4) Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon oporavka ovlašteni specijalist

medicine rada odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove koje je prethodno obavljao, a ako je prestala potreba za obavljanjem 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 55.

- (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 koju 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, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog 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 prethodnih stavaka ovog 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 56.

- (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 uz odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu kao propisano 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.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 57.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (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 petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest 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. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Odredbe o sudskoj zaštiti ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 58.

- (1) U odluci o ostvarivanju prava, 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 59.

- (1) Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku Poslodavca vezano uz zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu radnika od diskriminacije, Poslodavac je dužan, na zahtjev radnika, prethodno zatražiti i razmotriti mišljenje Sindikata.

Članak 60.

- (1) Sve odluke vezano za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi 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 istekom dvije godine od izricanja pismenog upozorenja.

Članak 61.

- (1) Dostavljanje odluka, obavijesti, poziva i drugih pismenih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se neposrednom predajom radniku na njegovu radnom

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 ovog članka, osoba koja vrši dostavu napraviti će službenu zabilješku datuma pokušaja dostave, a predmetna odluka istog će dana biti postavljena na oglasnu ploču Poslodavca.
- (3) Dan objave odluke 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 s povratnicom 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 postaviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma postavljanja, te će se smatrati da je odluka istekom posljednjeg dana roka od osam (8) dana dostavljena radniku.

Članak 62.

- (1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje radniku nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radniku koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih šezdeset pet (65) godina života i petnaest (15) godina mirovinskog staža.
- (2) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, a ne smije se ugovoriti odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (3) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od osam (8) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 63.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i zaposlenog radnika Poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Članak 64.

- (1) Radnik, za čijim je radom prestala potreba (poslovno uvjetovani otkaz), ostvaruje pravo prvenstva kod primanja u radni odnos kod Poslodavca u idućih godinu dana, ako se u tom razdoblju ukaže potreba za obavljanjem tih poslova.

X. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 65.

Zabranjeno je korištenje usluga agencija za privremeno zapošljavanje koja bi, sukladno Zakonu o radu, kao poslodavac, na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupila radnika Poslodavcu (korisniku) za privremeno obavljanje poslova.

XI. 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) Ako su ispunjeni uvjeti iz stavaka 1. i 2. ovog članka, Poslodavac je dužan najmanje svaka tri (3) mjeseca obavijestiti sindikalne povjerenike, ako radničko vijeće nije konstituirano, odnosno radničko vijeće, o informacijama važnima za gospodarski i socijalni položaj radnika, a posebno o:
 - stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada
 - očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika
 - kretanju i promjenama u plaćama
 - opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada
 - broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, na daljinu, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva, broju noćnih radnika), strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja
 - broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestili matičnog Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem
 - zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada
 - rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu
 - drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 67.

- (1) 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.

- (1) 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.

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

Članak 70.

- (1) Sindikat je dužan u pisanom obliku obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika u roku od trideset (30) dana od izbora ili imenovanja.

Članak 71.

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata, nije moguće:
 - otkazati ugovor o radu,
 - premjestiti ga na drugo radno mjesto ili mjesto rada u okviru Poslodavca bez njegove suglasnosti,
 - na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj.
- (2) Zaštitu iz stavka 1. ovog 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 72.

- (1) U slučaju ispunjenja uvjeta iz članka 66. st. 1. i 2. ovog Ugovora ili ako postoji radničko vijeće, Poslodavac se, prije donošenja odluke važne za položaj radnika, mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom, odnosno radničkim vijećem, ako je konstituirano. Također, Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku ili radničkom vijeću dostaviti sve relevantne podatke potrebne za donošenje odluke i procjenu njezina utjecaja na položaj radnika.

Članak 73.

- (1) Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi s ostvarenjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i po osnovi rada, i o zauzetim stajalištima dužan je u roku od osam (8) dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.
- (2) Poslodavac je obavezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, omogućiti pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti te omogućiti uvid u podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.
- (3) 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 petnaest (15) dana od dana početka djelovanja sindikata kod Poslodavca odnosno dostaviti izmjene i dopune pravilnika o radu i ostalih akata u roku od osam (8) 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 izvijestiti radnike o sklapanju kolektivnog ugovora u roku od petnaest (15) dana od dana sklapanja.

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 76.

- (1) Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog ugovora koje ne bi bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja.

Članak 77.

- (1) 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 će se prikupiti dodatne informacije i saslušati stranke.
- (2) Miritelj će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.

Članak 79.

- (1) Mirenje je uspješno završeno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.
- (2) Nagodba u smislu odredbe prethodnog stavka ima pravnu snagu i učinak ugovora.

XIV. 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) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.
- (3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.
- (4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Ugovorom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.
- (5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.
- (6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Članak 81.

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

Članak 82.

- (1) Najkasnije na dan najave štrajka sindikat mora objaviti pravila o poslovima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme trajanja štrajka.

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.
- (2) Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o poslovima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, a s ciljem omogućavanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno održavajući poslovi), odnosno s ciljem obavljanja poslova koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva (nužni poslovi).
- (3) Određivanjem poslova iz stavka 1. ovog članka ne smije se onemogućiti niti bitno ograničiti pravo na štrajk.

Članak 84.

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan na prikladan način očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran kako bi se nastavili pregovori u svrhu mirnog rješenja spora.
- (2) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 85.

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

Članak 86.

- (1) Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku, sukladno odredbama ovog ugovora, ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 87.

- (1) 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.

- (1) Ugovorne strane suglasne su da Poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama ovog Ugovora.

XV. SOCIJALNI MIR

Članak 89.

- (1) Ugovorne strane za vrijeme trajanja ovog ugovora obvezuju se na socijalni mir.
- (2) Zabrana štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog ugovora.
- (3) Iznimno, dopušten je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovog ugovora, ili korištenje drugih metoda pružanja sindikalne potpore zahtjevima radnika u drugoj srodnoj djelatnosti ili društvu istoga većinskog vlasnika/osnivača.

XVI. TUMAČENJA I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 90.

- (1) Povjerenstvo za tumačenje i praćenje primjene ovog ugovora ima ukupno šest (6) članova, sastavljenih od tri (3) člana – po najmanje jednog predstavnika svakog Sindikata potpisnika ovog ugovora, te tri (3) člana – predstavnika Poslodavca.
- (2) Predsjednika povjerenstva iz stavka 1. ovog članka imenuju članovi između sebe iz redova predstavnika Sindikata.
- (3) Sve odluke Povjerenstva donose se u pravilu jednoglasno, a u slučaju kada odluku nije moguće donijeti jednoglasno, odluka se donosi natpolovičnom većinom glasova.
- (4) Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

- (1) Smatra se da je ovaj ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 92.

- (1) **Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme od dvije (2) godine, počevši od 1. siječnja 2025. godine do 31. prosinca 2026. godine.**
- (2) Po isteku ugovora, njegova primjena se produljuje na sve ugovorne odredbe do potpisivanja novog Ugovora, no ne dulje od devet (9) mjeseci.
- (3) Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor od 7. ožujka 2023. godine i Aneks 1. od 13. svibnja 2024. godine

Članak 93.

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

Članak 94.

- (1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj ugovor.
- (2) Ovaj kolektivni ugovor ne može se jednostrano otkazati prije proteka roka od jedne (1) godine od datuma početka njegove primjene
- (3) Otkaz ugovora mora biti u pisanoj formi.
- (4) Otkazni rok je šest (6) mjeseci od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.

Članak 95.

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

Članak 96.

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

Članak 97.

- (1) Ovaj ugovor se zaključuje u šest (6) istovjetnih primjeraka, za svaku ugovornu stranu po jedan (1), a dva (2) se dostavljaju nadležnom ministarstvu radi registracije i ovjere.

ZA NEZAVISNI SINDIKAT RADNIKA HRVATSKE

Predsjednica sindikata:

Marina Palčić



**ZA POSLODAVCA KD
AUTOTROLEJ D.O.O.**

Direktor:

KD AUTOTROLEJ
d.o.o. RIJEKA
Robert Mrvčić

ZA SINDIKAT PRIMORSKO-GORANSKIH KOMUNALACA

Predsjednik sindikata:

Alen Bartulac



ZA SINDIKAT VOZAČA I PROMETNIH RADNIKA AUTOTROLEJ - RIJEKA

Predsjednik sindikata:

Mateo Mavrić, ing.

