

/NOVSKA/
novokom
otvoren za
nova uređenja



KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike u trgovačkom društvu
NOVOKOM d.o.o.



SINDIKAT KOMUNALNIH, PROMETNIH I SRODNIH DJELATNOSTI HRVATSKE,
Zlatarska ulica 14, Zagreb, Sindikalna podružnica Novokom d.o.o. Novska, Potočna ulica 25,
koji zastupa sindikalni povjerenik Darko Tomić (u daljnjem tekstu: Sindikat)

i

NOVOKOM d.o.o. za komunalno gospodarstvo, Novska, Potočna ulica 25, OIB:
29659371749, kojeg zastupa direktor Mario Klepac, mag.prim.educ. (u daljnjem tekstu:
poslodavac ili Društvo)

zaključili su, na osnovi odredaba članka 192.-204. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14,
127/2017, 151/2022, 64/2023), dana 01.09.2026. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz
radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosima svih radnika kod poslodavca.

Članak 2.

Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac je Novokom d.o.o. za komunalno
gospodarstvo, Novska, a za kojega radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, radnik je fizička osoba koja obavlja određene
poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na
osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a
kojemu naknadno pristupe.

Članak 4.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.
Ako bi općim aktom poslodavca neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava
koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog
ugovora.

Ako se zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca i radnika utvrde povoljnija
prava iz radnog odnosa od utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno te
odredbe.



Ako bi Kolektivnim ugovorom djelatnosti ili grane, neko pravo bilo predviđeno u većem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, primjenjivat će se izravno odredba tog Kolektivnog ugovora kod poslodavca kojem je ta djelatnost ili grana pretežita djelatnost.

Članak 5.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) ureduju se prava i obveze ugovornih stranaka te pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu, plaće i druga pitanja u svezi s radnim odnosima.

Članak 6.

Ako se zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca i radnika utvrde povoljnija prava iz radnog odnosa od utvrđenih ovim Ugovorom, primjenjivat će se neposredno te odredbe.

Članak 7.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu Zakon).

II. RADNI ODNOS

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu radnog mjesta, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili kratki opis ili popis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i danu početka rada,
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,



6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
8. bruto plaći, dodacima na plaću te ostalim primicima za obavljeni rad, razdobljima isplate tih primitaka i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da radnik svoj ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca (rad na izdvojenom mjestu rada).

Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao privremen ili povremen ako, na prijedlog poslodavca ili radnika, poslodavac i radnik ugovore takvu vrstu rada.

Na rad na izdvojenom mjestu rada primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Umjesto uglavaka iz točke 6. do 9. te 11. i 12. stavka 1. ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Ugovora.

Članak 10.

U slučaju potrebe za premještanjem radnika na druge poslove, odnosno na drugo mjesto rada (u vremenskom periodu dužem od mjesec dana) radniku će se ponuditi sklapanje dodatka ugovoru o radu, odnosno novog ugovora o radu.

Članak 11.

Poslodavac može, uz suglasnost radnika, radniku privremeno delegirati i obavljanje istovrsnih poslova nižeg stupnja složenosti od onih poslova koji se uobičajeno obavljaju na radnom mjestu za koje je radnik sklopio ugovor o radu ukoliko radnik udovoljava uvjetima za obavljanje istih, bez izmjene ugovora o radu.

Članak 12.

Poslodavac, zbog opravdane potrebe procesa rada, može donijeti odluku o mjestu i načinu obavljanja rada, kojom se radnika upućuje u drugu organizacijsku jedinicu radi obavljanja poslova istovrsnih poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, uz suglasnost radnika.

2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 13.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest godina, starija od petnaest godina života, a mlađa od osamnaest godina života koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije se zaposliti.



Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Ako su zakonom, drugim propisom, ovim Ugovorom ili drugim internim aktom poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Članak 14.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova za koje je sukladno posebnim propisima iz područja zaštite i sigurnosti na radu utvrđena obveza prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, poslodavac mora uputiti radnika na liječnički pregled.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled te snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti na zahtjev poslodavca smatra se posebnim uvjetom za sklapanje ugovora o radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. PROBNI RAD

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u najdužem trajanju od 6 mjeseci.

Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, 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 šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je jedan tjedan.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.



4. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlogom, koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- zapošljavanju radnika na radnim mjestima s posebnim ovlastima.

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne može biti duže od tri godine.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena ugovorom.

III. PRIPRAVNICI

Članak 19.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja postoji potreba za popunjavanjem određenih radnih mjesta.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 85% plaće radnog mjesta za obavljanje kojeg se osposobljava.



Članak 20.

Poslodavac može, neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, korištenjem mjere aktivne politike u zapošljavanju sukladno važećim propisima zaposliti nezaposlenu osobu bez radnog iskustva u zvanju za koje se obrazovala, a koja se vodi u evidenciji tijela nadležnog za vođenje evidencije o nezaposlenima, na način i pod uvjetima utvrđenima posebnim Zakonom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 18 mjeseci, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora biti sklopljen u pisanom obliku, a na osobu koja sklopi takav ugovor na odgovarajući se način primjenjuju propisi kojima se uređuje zaštita na radu i opći propis kojima se uređuju radni odnosi, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Osobi koja ima sklopljen ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može se naložiti prekovremeni rad, osim ako poslodavcu dostavi prethodnu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 21.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju završenog obrazovanja, i to:

- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 7 .1 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru - 12 mjeseci

- za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 6 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru i za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 5 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru u dijelu koji se odnosi na stručne studije kojima se stječe manje od 180 bodova - I mjeseci za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 5 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru u dijelu koji se odnosi na programe za majstore uz najmanje dvije godine vrednovanog radnog iskustva te za pripravnike koji su završetkom obrazovanja stekli kvalifikaciju razine 4.1 i 4.2 prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru - 6 mjeseci.

Članak 22.

Pripravniku/osobi s kojom je sklopljen ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi osoba ovlaštena za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.



IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 23.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi poslodavac.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Članak 24.

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

Radnim vremenom smatra se i:

- dodatno vrijeme potrebno za pripremne izvršne poslove,
- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti za one radnike koji neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti,
- vrijeme odmora u tijeku rada,
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom, a ukoliko je isto u skladu s planom zapošljavanja.

Članak 26.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 27.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu. Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.



Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je ugovor o radu sklopio za rad u nepunom radnom vremenu za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, kao i radnika koji je ugovor o radu sklopio za rad u punom radnom vremenu za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 28.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 29.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi čl. 28. ovoga Ugovora ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

4. Prekovremeni rad

Članak 30.

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).

Iznimno, od stavka 1. ovoga 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 pet dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 31.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam 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.



5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodjeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodjeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

6. Raspored radnog vremena

Članak 33.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.



Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijemkom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom. Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 34.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 35 .

Vrijeme korištenja stanke može odrediti poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena, uz savjetovanje sa sindikatom.

2. Dnevni odmor

Članak 36.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 37.

Nedjelja i subota su dani tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 35. ovoga Ugovora glede poslova na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora, kojeg radnik koristi na dan određen rasporedom rada tijekom idućega tjedna.



4. Godišnji odmor

Članak 38.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje 20 dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik te radnik koji radi na poslovima na kojima i uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnici koji rade na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, mogu koristiti najviše 35 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 39.

U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 40.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika, statusa roditelja, sukladno daljnjim odredbama ovoga Ugovora.

Članak 41.

Na početnu osnovicu iz članka 33. ovoga Ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| - do 5 godina radnog staža | - 1 dan |
| - za 5 do 10 godina radnog staža | - 2 dana |
| - za 10 do 15 godina radnog staža | - 3 dana |
| - za 15 do 20 godina radnog staža | - 4 dana |
| - za 20 do 25 godina radnog staža | - 5 dana |
| - za 25 do 30 godina radnog staža | - 6 dana |
| - za 30 do 35 godina radnog staža | - 7 dana |
| - preko 35 godina radnog staža | - 8 dana |
2. Prema složenosti posla izraženoj stupnju potrebne stručne spreme:
- | | |
|-----------------------------|----------|
| - za visoku stručnu spremu | - 4 dana |
| - za višu stručnu spremu | - 3 dana |
| - za srednju stručnu spremu | - 2 dana |
| - ostalo | - 1 dan |
3. Prema uvjetima rada
- | | |
|--|----------|
| - rad u pogrebnoj službi, odvozu i planiranju otpada | - 3 dana |
| - rad koji se pretežito obavlja na terenu | - 2 dana |
| - rad u pretežito zatvorenom prostoru | - 1 dan |



4. Prema posebnim socijalnim uvjetima

- | | |
|---|----------|
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | - 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po | - 1 dan |
| - samohranom roditelju za svako dijete još | - 1 dan |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu | - 3 dana |
| - invalidu | - 2 dana |

Članak 42.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 43.

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

Članak 44.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 43. ovoga Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 45.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

Radnik ima pravo koristiti pet (5) puta po jedan (1) dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana prije.

5. Plaćeni dopust

Članak 46.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| - zaključivanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka, | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika, | 2 radna dana |
| - selidba u istom mjestu stanovanja, | 2 radna dana |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja, | 4 radna dana |
| - dobrovoljni darivatelj krvi, | 2 radna dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja | 3 radna dana |



- polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
- nastup na kulturnim i športskim priredbama,	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima,	2 radna dana
- elementarne nepogode	4 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je iste godine iskoristio po drugim osnovama. U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta u pravilu se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristiti će se u dogovoru s rukovoditeljem odjela.

Članak 47.

Radnik koji je pripadnik žurnih službi (HGSS i DVD) na području Grada Novske, a volontira u istima ima pravo na plaćeni dopust za svaki dan koji provede na terenu neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 48.

Radnik za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, ima pravo na plaćeni dopust za pohađanje osposobljavanja ili usavršavanja, odnosno na plaćeni dopust najviše do deset dana godišnje.

Radnik koji je član radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju od sedam dana godišnje.

Radnicima iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka plaćeni dopust odobriti će se po dostavljanju odgovarajuće dokumentacije (npr. prijavnice za ispit ili sl.) koja dokazuje utemeljenost podnesenog zahtjeva.

Članak 49.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 50.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 46. i 47. ovoga Ugovora donosi, temeljem pisanog zahtjeva radnika, poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 51.

Plaćeni dopust može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl.), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 46. ovoga Ugovora nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo



naknadnog korištenja odmah po prestanku drugog osnova zbog kojega je bio odsutan s rada, ali najkasnije u roku od 15 dana od dana nastupanja smrtnog slučaja.

Članak 52.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

6. Neplaćeni dopust

Članak 53.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do trideset (30) dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan te da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova trgovačkog društva (npr. zbog njege člana uže obitelji, školovanja i sl).

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Odluku o odobrenju korištenja te trajanju neplaćenog dopusta donosi poslodavac ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 54.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

7. Odsutnost s posla

Članak 55.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VI. NOĆNI RAD

Članak 56.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom. Za radnika koji radi u smjenama, poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 57.

Za malodobne radnike rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Zabranjen je noćni rad za malodobnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile.



VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI ZAPOSLENIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 58.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a osobito: održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti na radu obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Prava i obveze poslodavca i radnika u provođenju mjera zaštite na radu regulirati će se sukladno Zakonu o zaštiti na radu i drugim provedbenim propisima koji reguliraju tu materiju.

Svaki radnik ima pravo na zaštitnu odjeću i obuču. Ljetnu zaštitnu odjeću radnik će dobiti jednom godišnje i to najkasnije do 30. travnja, a zimsku zaštitnu odjeću i obuču će dobiti jednom u dvije godine i to najkasnije do 30. rujna.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 59.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim važećim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.



Članak 60.

Poslodavac je dužan imenovati osobu uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika /radničkog vijeća/ sindikata, a koja mora uživati povjerenje radnika i tko je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

VIII. PLAĆA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 61.

Plaću za izvršeni rad čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

1.1. Osnovna plaća

Članak 62.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak čini:

- umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za koje je radnik sklopio ugovor o radu,
- dodatka na radni staž u visini 0,5 % po godini radnog staža.

Članak 63.

Osnovica za plaću utvrđuje se u iznosu od 500,00 € bruto te se primjenjuje od 01. travnja 2025. godine.

Članak 64.

Ugovorom o radu utvrđuje se koeficijent složenosti poslova radnog mjesta, a za pravo na uvećanu plaću upućuje se na odgovarajuće odredbe internih akata poslodavca i ovog Ugovora koje to pravo reguliraju.

1.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 65.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5 %.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.



Članak 66.

Osnovna plaća, bez dodataka (dodatka na radni staž) uvećati će se za:

- prekovremeni rad – 50%
- noćni rad – 40%
- rad subotom – 50%
- rad nedjeljom-75%
- rad blagdanom ili nekim drugim danom za koje je zakonom određeno da se ne radi- 50%.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

1.3. Naknada plaće

Članak 67.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana,
- bolovanja zbog povrede na radu ili privremene nesposobnosti za rad,
- invalidnosti i profesionalne bolesti,
- porodnog dopusta,
- mobilizacije u oružane snage Republike Hrvatske,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- zbog obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika,
- zbog obnašanja funkcije predstavnika radnika u organima upravljanja,
- zbog obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja,
- zbog obrazovanja za sindikalne aktivnosti.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Naknada plaće za slučajeve iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka obračunava se u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 69.

U slučaju bolovanja za prvih 42 dana bolovanja, radniku pripada naknada u visini 90 posto prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodnih 6 mjeseci neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.



Radniku koji je doživio ozljedu na radu pripada pravo na naknadu u visini 100% njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem zbog ozljede na radu.

1.4. Isplata plaće

Članak 70.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Članak 71.

Radnik ima pravo odabrati putem koje banke će mu se isplaćivati plaća.

Članak 72.

Poslodavac je dužan kod isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

3. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

3.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 73.

Radnik koji stanuje u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u fiksnom iznosu od 60,00 eura neto mjesečno (troškovi mjesnog prijevoza).

Naknada troškova mjesnog prijevoza isplaćuje se radniku za 12 mjeseci u godini u cjelokupno utvrđenom mjesečnom iznosu, neovisno o tome kada je radnik koristio godišnji odmor.

U slučaju bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na isplatu fiksnih troškova prijevoza, a nakon bolovanja dužeg od 42 dana radnik ne ostvaruje pravo na isplatu fiksnih troškova prijevoza. Ako se Radnik vrati s neprekidnog bolovanja dužeg od 42 dana na posao, u tom mjesecu rada ostvaruje pravo na isplatu dijela naknade troškova prijevoza na posao i s posla (troškovi mjesnog prijevoza) razmjerno broju dana provedenih na poslu.

Radnik koji stanuje u mjestu rada ima pravo i na varijabilnu naknadu troškova prijevoza na posao i s posla koja iznosi 0,50 eura po danu, a koja se obračunava samo za dane koji su provedeni na radu.

Radnik koji stanuje izvan mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini troškova mjesnog prijevoza iz stavka 1. ovoga članka i troškova međumjesnog prijevoza. Troškovi međumjesnog prijevoza na posao i s posla za dane koje je radio utvrđuju se prema stvarnom izračunu udaljenosti između prebivališta ili boravišta i mjesta rada na način:



Razred udaljenosti u jednom smjeru (km)	Vrijednost po razredu udaljenosti u jednom smjeru (eur)
0-1,50	1,80
1,51-3,50	2,10
3,51-5,50	2,20
5,51-7,00	2,50
7,01-10,00	2,80
10,01-10,99	3,00
11,00-13,50	3,20
13,51-15,00	3,50
15,01-17,00	3,90
17,01-20,00	4,00
20,01-20,99	4,10
21,00-22,50	4,30
22,51-25,00	4,40
25,01-27,00	4,70
27,01-30,00	4,80
30,01-30,99	4,90
31,00-32,50	5,10
32,51-35,00	5,20
35,01-37,00	5,50
37,01-40,00	5,60
40,01-40,99	6,00
41,00-42,00	6,10
42,01-45,00	6,50
45,01-47,00	6,80
47,01-50,00	7,00
50,01-55,00	7,10
56,00-60,00	7,50
60,01-65,00	7,90
66,00-70,00	8,30
70,01-75,00	8,70
76,00-80,00	9,10
80,01-85,00	9,40
86,00-90,00	9,80
90,01-95,00	10,10
96,00-100,00	10,60

Udaljenost se utvrđuje na temelju službene interaktivne karte Hrvatskog autokluba (HAK) namijenjene vozačima i putnicima u Hrvatskoj putem stranice <https://map.hak.hr/>.

Članak 74.

Poslodavac će snositi trošak periodične izobrazbe radnika koji obavljaju poslove vozača sukladno važećem Zakonu o prijevozu u cestovnom prometu (KOD 95).



Poslodavac će snositi trošak izrade kartice vozača za digitalne tahografe za sve radnike koji obavljaju poslove vozača, a za koje poslove je sukladno važećim zakonskim propisima utvrđena navedena obveza.

3.2. Dnevnicu za službeni put

Članak 75.

Službenim putovanjem smatra se put izvan mjesta zaposlenja, radi izvršenja određenog posla. Nalog za službeno putovanje izdaje poslodavac. Službeno putovanje prestaje povratkom na radno mjesto, odnosno povratkom na adresu prebivališta, odnosno boravišta radnika.

Članak 76.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u najvišem neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Radnik je dužan u roku od osam dana od povratka sa službenog putovanja ispostaviti poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Članak 77.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 78.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje više od 30 km od mjesta zaposlenja ima pravo na dnevnicu u najvišem neoporezivom iznosu.

Pravo na puni iznos dnevnice radnik ostvaruje ako je službeno putovanje trajalo duže od 12 sati, a pola dnevnice za službeno putovanje u trajanju od 8 do 12 sati.

3.3. Terenski dodatak

Dnevnicu za terenski rad

Članak 79.

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

Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta njegovog prebivališta, odnosno boravišta, i najmanje 30 km udaljeno od sjedišta poslodavca, odnosno, od sjedišta izdvojene jedinice poslodavca.



Poslodavac će radniku terenski dodatak isplatiti u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje se u najvišem neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Visinu terenskog dodatka utvrđuje poslodavac u odnosu na visinu troškova zbog boravka na terenu.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec. Ako su radniku od strane poslodavca osigurani smještaj i prehrana uz odgodu plaćanja do isplate terenskog dodatka, terenski se dodatak može obračunati i isplatiti zajedno s isplatom plaće za mjesec u kojem su usluge smještaja i prehrane korištene.

Dnevnice, naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

3.4. Naknada troškova prehrane

Članak 80.

Radniku pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu od najmanje 60,00 EUR mjesečno, neoporezivo, sukladno važećim poreznim propisima.

Radnik kojem je radni odnos započeo tijekom mjeseca ili radnik kojem završava radni odnos tijekom mjeseca, te radnik na bolovanju dužem od 10 radnih dana ima pravo na razmjerni dio troškova prehrane.

3.5. Naknada za radne rezultate

Članak 81.

Poslodavac može radniku isplatiti novčanu nagradu za radne rezultate u skladu s poreznim propisima. Odluku o visini, kriterijima, radnicima koji ostvaruju pravo i rokovima isplate donosi direktor zasebnom odlukom za svaku kalendarsku godinu, a ovisno o ostvarenim poslovnim rezultatima i likvidnosti društva.

3.6. Jubilarne nagrade

Članak 82.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u trgovačkom društvu u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, kako slijedi:

- 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



Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovoga članka u mjesecu u kojem je stekao pravo na isplatu.

U slučaju promjene poreznih propisa pravo na isplatu jubilarnih nagrada ostvaruje se u najvišim neoporezivim iznosima u skladu s tim propisima.

3.7. Solidarna potpora

Članak 83.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na novčanu pomoć u neto iznosu po svakoj osnovi u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada, u visini (5) pet prosječnih neto plaća koju su ostvarili radnici u prethodna tri mjeseca i troškove pogreba,
- smrti radnika koja nije uzrokovana obavljanjem rada u visini pet (5) prosječnih neto plaća koju su ostvarili radnici za prethodna tri mjeseca,
- radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika i djeteta u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima,
- radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti roditelja, očuha ili maćehe u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini dvije (2) prosječne neto plaće koju su ostvarili radnici za prethodna tri mjeseca,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu, za radnika, dijete ili supružnika, u visini dvije prosječne neto plaće koju su ostvarili radnici za prethodna tri mjeseca,
- za rođenje djeteta u neto iznosu od 500,00 eura,
- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne (1) prosječne neto plaće koju su ostvarili radnici za prethodna tri mjeseca (može se koristiti jednom godišnje).

Prosječna neto plaća je zbroj koeficijenta složenosti poslova popunjenih radnih mjesta pomnožen s osnovicom za izračun plaće, umanjen za poreze i doprinose te podijeljen s ukupnim brojem zaposlenih u Novokom d.o.o.

Prosječna neto plaća koju su ostvarili radnici u prethodna tri mjeseca utvrđuje se na način određen iz stavka 2. ovog članka.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovog članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije (2) prosječne neto plaće koju su ostvarili radnici za prethodna tri mjeseca.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije.



3.8. Regres za godišnji odmor

Članak 84.

Poslodavac će radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu s odlukom Osnivača, u iznosu kojem će ga ostvariti i svi drugi zaposlenici koji se financiraju izravno ili neizravno iz proračuna Grada Novske, a koji će se isplatiti u mjesecu srpnju za tekuću godinu.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su stekli pravo na godišnji odmor.

3.9. Dar za dijete

Članak 85.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti Poslodavac će isplatiti dar u skladu s odlukom Osnivača, u iznosu i roku u kojem će ga ostvariti i svi drugi zaposlenici koji se financiraju izravno ili neizravno iz proračuna Grada Novske, a koji će se isplatiti u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

3.10. Božićnica

Članak 86.

Poslodavac će radniku u povodu Božićnih blagdana isplatiti prigodni godišnji novčani dar u skladu s odlukom Osnivača, u iznosu kojem će ga ostvariti i svi drugi zaposlenici koji se financiraju iz proračuna Grada Novske, a koji će se isplatiti u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

Pravo iz stavka 1. ovog članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca.

3.11. Otpremnina

Članak 87.

Radnik koji odlazi u mirovinu isplatit će se otpremnina u visini 5 (pet) njegovih prosječnih bruto plaća isplaćenih u tri mjeseca prije umirovljenja, ukoliko je radio dulje od pet godina kod poslodavca.

Radniku koji odlazi u mirovinu, a radio je neprekidno više od dvije godine, a manje od pet godina kod poslodavca, isplatiti će se najveći neoporeziv iznos otpremnine utvrđen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu, invalidsku ili obiteljsku mirovinu.



IX. OSNOVNE OBVEZE RADNIKA, POSLOVNA TAJNA TE ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Osnovne obveze radnika

Članak 88.

Obveza je svakog radnika da svoj rad i svoju radnu sposobnost, znanje i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu, a sve poslove obavlja savjesno i pošteno i prema svom najboljem znanju, da štiti ugled Poslodavca i svakodnevno osigurava učinkovito obavljanje djelatnosti Poslodavca, te da održava dobre odnose kod Poslodavca.

Članak 89.

Radnik je obavezan pridržavati se odredbi zakona, drugih propisa, ovog Pravilnika i Ugovora o radu.

Poslovna tajna

Članak 90.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 91.

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 92.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 93.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.



Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom s namjerom ili krajnjom nepažnjom umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 94.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja ovlaštenog sudskog vještaka.

Članak 95.

Za određene štetne radnje može se propisati paušalni iznos naknade štete.
Popis štetnih radnji i paušalne iznose naknade štete iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje odlukom uprava društva.

Članak 96.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 93. ovog Ugovora veća od propisanog paušalnog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 97.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 98.

Ako je radnik lošeg imovinskog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija, odobrit će mu se plaćanje naknade štete na obroke (do 12 mjesečnih obroka).

O lošem imovinskom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz (kredit, ovrha, najam stana, uzdržavani članovi obitelji).

Odluku o plaćanju naknade štete na mjesečne obroke donosi uprava društva.

Odgovornost poslodavca

Članak 99.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.



Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 100.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, potraživanje iz stavka 1. ovoga članka zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

XI.PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 101.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Poslodavca
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 102.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pismenom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 104.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni ili propisani otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 105.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na drugim poslovima.

Članak 106.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Redoviti otkaz radnika

Članak 107.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 108.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 109.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa ili Pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.



Postupak prije otkazivanja

Članak 110.

Prije redovnog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnosti otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovnog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 111.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 112.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 113.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti.



Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad osim u slučaju radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 114.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se sukladno rokovima propisanim zakonom. Ugovorom o radu može se utvrditi i dulji otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovoga članka.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih stavkom 1. ovog članka.

U vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkazanog roka.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti dulji od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 115.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i za slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.



Članak 116.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće (sindikalnog povjerenika).

Otpremnina

Članak 117.

Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Otpremnina se određuje u visini jedne polovine prosječne bruto mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Visina otpremnine određuje se u skladu sa zakonom.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 118.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Osoba iz stavka 1. ovog članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 119.

Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom roka od osam dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.



Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 120.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku 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.

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 drugog novčanom potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 121.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne i neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 122.

Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.



Članak 123.

Pravilnikom o radu poslodavca uređuje se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika.

Članak 124.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

XIII. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 125.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 108. smatraju se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- grubo odbijanje izvršavanja obveze iz radnog odnosa,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s tim da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine poslodavca,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnja, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično).

Članak 126.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama tijela upravljanja poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 127.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena suprotno odredbama ovog Ugovora,
2. nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja,
3. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca,
4. uznemirivanje bilo koje vrste (npr. spolno) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
5. neizvršavanje, te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
6. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka poslodavca,
7. neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
8. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
9. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
10. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Ugovorom ili drugim aktom poslodavca,
11. zlouporaba korištenja bolovanja,
12. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada,



13. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži poslodavac,
14. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je zabranjeno pušenje,
15. izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s poslodavcem, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi,
16. zlouporaba položaja i prekoračenje danoga ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
17. obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnog vremena, na radnom mjestu,
18. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
19. postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim ugovorom i drugim aktima poslodavca,
20. ne počinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu.

Članak 128.

Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba Poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

XIV. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 129.

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog ugovora, a koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, mora se provesti postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

Članak 130.

Mirenje je uspjelo ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba, u smislu odredbe stavka 1. ovog članka, ima pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

XV. ŠTRAJK

Članak 131.

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospeljeća.



Sindikata organizira i provodi štrajk sukladno ovom ugovoru i sindikalnim pravilima o štrajku.

Članak 132.

Štrajk se drugoj ugovornoj strani mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka. U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, te način provedbe štrajka.

Članak 133.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 134.

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogući nužno funkcioniranje trgovačkog društva, zbog sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva.

Članak 135.

Štrajkom rukovodi štrajkački 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 i spor riješio mirnim putem. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 136.

Sudioniku štrajka mogu se plaća i dodaci na plaću smanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku, ako je štrajk nezakonit. Radniku se može otkazati samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počinu neku drugu tešku povredu ugovora o radu.

Članak 137.

Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama Zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 138.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona,



odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 139.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od nadležnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona, odredbama ovoga Ugovora i pravilima sindikata.

XVI. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 140.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko Povjerenstvo u koje svaka ugovorna strana imenuje po 2 predstavnika u roku od 30 dana od potpisa ovog Ugovora.

Povjerenstvo iz stavka 1. ovog članka ima predsjednika kojeg na razdoblje od 6 mjeseci naizmjenično imenuje svaka ugovorna strana iz redova svojih predstavnika.

Povjerenstvo donosi sve odluke većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika Povjerenstva.

Članak 141.

Povjerenstvo:

- daje tumačenje odredaba ovog Ugovora
- prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o kršenju odredaba Ugovora
- obavlja druge poslove određene ovim Ugovorom.

Odluke Povjerenstva obvezujuće su za obje strane.

Ugovorne strane suglasne su da će razmotriti slučajeve sustavnog kršenja ovog Ugovora radi sprječavanja sudskih postupaka i utvrditi prijedlog mjera za njegovu provedbu.

Na pisani zahtjev za tumačenje pojedinih odredaba ovog Ugovora, Povjerenstvo je dužno odgovoriti najkasnije u roku od osam dana.

Tumačenja povjerenstva dostavljaju se ugovornim stranama.

Sjedište Povjerenstva je kod Poslodavca.

UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 142.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

Sindikat je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika ili sindikalnih predstavnika u roku od 30 dana od dana izbora ili imenovanja.

Članak 143.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane član sindikata.



Članak 144.

Sindikati mogu izabrati sindikalne povjerenike koji će ih zastupati kod Poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalom povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca o svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Sindikalni povjerenik prati izvršavanje i realizaciju svih odredbi ovog Ugovora.

Poslodavac se obvezuje na traženje sindikata dostaviti podatke o materijalno-financijskom poslovanju poslodavca, a za potrebe kolektivnog pregovaranja.

Članak 145.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 16 (šesnaest) plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 146.

Poslodavac je obavezan sindikalnom povjereniku omogućiti odsutnost s rada, uz naknadu plaće sedam dana u tijeku kalendarske godine, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti.

Članak 147.

Poslodavac se obvezuje da će, bez naknade troškova, sindikatima osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
- stručno-tehničke i administrativne usluge za rad sindikalnih podružnica, u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva;
- obustavu sindikalnih kredita;
- pravo na uporabu telefona, računala te pristup internetu u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska;
- slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 148.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Sindikalom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika za vrijeme obnašanja dužnosti te jednu godinu nakon njezina isteka.

Članak 149.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to 2 sata po članu sindikata godišnje.

Poslodavac je sindikalnom povjereniku dužan omogućiti izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u tuzemstvu i inozemstvu.



Članak 150.

Poslodavac je obavezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, a najkasnije u roku od tri dana i dati mu raspoložive informacije važne za položaj radnika.

Članak 151.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u vezi sa sindikalnom aktivnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 152.

Ovaj Ugovor sklapa se na razdoblje od 3 (slovima: tri) godine, a primjenjuje se od 01.09.2026. godine.

Ugovorne strane su suglasne da će najkasnije 90 dana prije isteka ovog Ugovora započeti pregovore o sklapanju novog kolektivnog ugovora.

Članak 153.

Za vrijeme poštivanja odredbi ovog Ugovora ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir. Ugovorne strane nisu obvezane socijalnim mirom od trenutka upućivanja inicijative za kolektivno pregovaranje radi sklapanja izmjena i dopuna ovog Ugovora ili inicijative radi sklapanja novog kolektivnog ugovora.

Nepoštivanje odredbi ovog ugovora smatrat će se valjanim razlogom za prekid socijalnog mira.

Članak 154.

Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune. Prijedlog izmjena i dopuna mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog izmjene ili dopune ovog Kolektivnog ugovora, mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Izmjene i dopune, odnosno, Aneksi ovog Kolektivnog ugovora, donose se na isti način kao i kolektivni ugovor.

Članak 155.

Svaka ugovorna strana može pisanim putem otkazati ovaj ugovor ako za to ima opravdan razlog, a osobito ako zbog gospodarskih, financijskih ili drugih razloga ne može ispunjavati obveze iz ovog ugovora, ako druga ugovorna strana ne ispunjava obveze iz ovog ugovora i dr.

Ostvarivanje lošijih poslovnih rezultata od onih koji su prema računu dobiti i gubitaka ostvareni u prethodnoj godini smatrat će se opravdanim razlogom za otkazivanje ovog Ugovora.

Otkazni rok iznosi 3 mjeseca.



Ugovorne strane su suglasne da će u slučaju otkazivanja ovog Ugovora pristupiti novim pregovorima u roku od 30 dana od otkazivanja ugovora.

U vremenu dok se ne potpiše novi kolektivni ugovor ostaju na snazi odredbe ovog Ugovora kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

Članak 156.

U slučaju podjele, spajanja, izdvajanja ili druge statusne promjene poslodavca, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca.

Članak 157.

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest izvornih primjeraka, od kojih svakoj ugovornoj strani pripada tri primjerka.

Broj: 1450/2026

Poslodavac:
NOVOKOM d.o.o.

Zastupano po direktoru

Mario Klepac, mag. prim. ped.

 **NOVOKOM**
d.o.o. za komunalno gospodarstvo
NOVSKA, Potočna ulica 25
OIB: 29659371749

Za sindikalnu podružnicu

Novokom d.o.o.

Sindikalni povjerenik

Darko Tomić



