

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ČISTOĆA d.o.o. SPLIT**

Split, 2004.

S A D R Ź A J

	strana
I. OPĆE ODREDBE	1
II. PLAĆA ZAPOSLENIKA	2
III. NAKNADA PLAĆE	4
IV. MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA	6
V. KOLEKTIVNO OSIGURANJE ZAPOSLENIKA	9
VI. ZAŠTITA NA RADU	9
VII. RADNO VRIJEME	11
VIII. PREKOVREMENI RAD	12
IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU	13
X. ŠTRAJK	14
XI. SINDIKALNA AKTIVNOST	15
XII. RJEŠAVANJE SPOROVA	16
XIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	17
XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	17

Uvažavajući prijeku potrebu sporazumnog i dogovornog uređenja međusobnih odnosa iz radnih odnosa i izvršavanje prava i obveza iz radnog odnosa u dobroj vjeri, na temelju odredbi i glave XX. i XXI. Zakona o radu (Narodne novine, broj 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03. i 30/04.) ugovorne strane

ČISTOĆA društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti održavanje čistoće i odlaganja komunalnog otpada - Split, Put Plokita 81, zastupano po direktoru Stjepanu Ivčeviću, dipl. oec. (u nastavku teksta: poslodavac)

i

NEZAVISNI SINDIKAT ČISTOĆA d.o.o. - Split, Put Plokita 81, zastupan po sindikalnom povjereniku Ivi Matas (u nastavku teksta: Sindikat) sklopili su dana 15. prosinca 2004. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora suglasni su da je predmet ovog Ugovora njihov međusobni konsenzus o pravima i obvezama poslodavca u području plaća i materijalnih prava radnika, te drugih pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom zaposlenih u Čistoći d.o.o. Split.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Splitsko-dalmatinske županije.

Članak 2.

Potpisnici ovog Ugovora zauzimaju se za poštivanje potpune slobode kolektivnog pregovaranja, te dužnosti pregovaranja u dobroj vjeri.

Članak 3.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora u pravilu se primjenjuju neposredno.

2.

Članak 4.

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

Ako bi Kolektivnim ugovorom iz grane komunalne djelatnosti ili općim aktom poslodavca neko pravo radnika bilo utvrđeno u većem opsegu od prava koja su uređena ovim Ugovorom primjenjivat će se neposredno odredbe granskog kolektivnog ugovora, odnosno opći akt poslodavca.

II. PLAĆA RADNIKA

Članak 5.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće za puno radno vrijeme radnog mjesta utvrđene temeljem složenosti poslova radnog mjesta za koje je radnik raspoređen;
- dodatka na osnovnu plaću po osnovi radnog staža i otežanih uvjeta rada (ako su se ostvarili otežani uvjeti rada);
- korekcija plaće.

Članak 6.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće sukladno zakonu, drugim propisima i općim aktom poslodavca.

Članak 7.

Sudionici ovog Ugovora utvrđuju najnižu osnovnu plaću u iznosu od 4.100,00 kuna.

Sudionici ovog Ugovora se međusobno obvezuju da će nakon prvog kvartala 2005. godine, a dalje nakon svakog narednog kvartala pristupiti utvrđenju najniže osnovne plaće na osnovu poznatih pokazatelja o financijskom rezultatu i likvidnosti Društva, te kretanju troškova života u navedenom periodu.

3.

Članak 8.

Razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova, odnosno radnih mjesta na osnovi složenosti i uvjeta rada vrši se tako da se svi poslovi odnosno radna mjesta razvrstavaju u šest grupa složenosti, a odnos između osnovne plaće najnižeg i najvišeg vrednovanog radnog mjesta iznosi 1:4.

Tabelarni prikaz razvrstavanja i vrednovanja pojedinih poslova i radnih mjesta u smislu prethodnog stavka razradit će se općim aktom poslodavca.

Članak 9.

Zbrojni koeficijent složenosti i uvjeta rada za svako pojedino radno mjesto koji su uređeni Pravilnikom o plaćama sa važnošću od 22. ožujka i 18. srpnja 2000. godine ne mogu se mijenjati njihovim umanjnjem i na štetu radnika koji na temelju ugovora o radu obavlja poslove tog radnog mjesta.

Članak 10.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5% i to za godine efektivnog rada.

Članak 11.

U slučaju kad radnik radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, za rad nedjeljom i prekovremeno, ima pravo na povećanje plaće, i to:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	50%
- za rad u dane blagdana i neradne dane	50%
- za rad na dan Uskrsa	50%

Članak 12.

Direktor poslodavca na temelju izvješća rukovoditelja procesa rada koji ima neposredni uvid u izvršavanje radnih poslova radnika, može donijeti odluku, kojom će umanjiti osnovnu plaću radnika najviše do 10% ukoliko se iz izvješća rukovoditelja procesa rada razabire da radnik:

4.

- opetovano izostaje sa rada, ne pridržava se pravila o dolasku i odlasku s posla;
- zanemaruje, odnosno ne pridržava se rokova i naputaka u izvršavanju radnih zadataka koji su mu naloženi od strane direktora poslodavca ili neposrednog rukovoditelja:
 - svojim radnim rezultatima i svojim ponašanjem uzrokuje učestale opravdane reklamacije od strane korisnika usluga poslodavca.

Članak 13.

Radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada (tzv. puni godišnji odmor), ima pravo na jednokratni dodatak na plaću (tzv. regres za godišnji odmor). Visina jednokratnog dodatka za 2005. godinu iznosi najmanje 1.800,00 kuna netto.

Jednokratni dodatak iz stavka 1. ovog članka može se radnicima isplatiti u više obroka.

III. NAKNADA PLAĆE

Članak 14.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i za dane blagdana i neradne dane propisane zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 15.

Kada poslodavac isplaćuje naknadu plaće radniku u svezi s korištenjem zdravstvene zaštite prema propisima Zakona o zdravstvenoj zaštiti za prvih 42 dana naknada plaće iznosi 90% od osnovice za naknadu.

Osnovica za utvrđivanje naknade plaće čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu. Ako je radniku u tom razdoblju isplaćena naknada za bolovanje, u izračun osnovice ulazi naknada za bolovanje isplaćena na teret poslodavca.

Ako osiguraniku nije isplaćena niti jedna plaća u propisanom razdoblju, kao osnovica za naknadu uzima se plaća pripadajuća za tekući mjesec. Tako utvrđena osnovica ne smije biti veća od plaće pripadajuće mjesecu koji prethodi tekućem.

Članak 16.

Za razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom i općim aktom poslodavca, kao i za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika, radnik ima pravo na nadoknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 17.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za isplatu plaća je do 10-og radnog dana u mjesecu za rad izvršen u prethodnom mjesecu.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Članak 18.

Radnik kojem do stjecanja na starosnu mirovinu nedostaje najviše pet godina života ili radnog staža zadržava najmanje plaću koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem su se stekle spomenute pretpostavke, pod uvjetom da uredno i savjesno obavlja poslove i da postiže rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Članak 19..

Radnik kojemu temeljem upravnog akta nadležnog organa odnosno tijela Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje utvrđena invalidnost ili opasnost od nastanka invalidnosti, od dana utvrđivanja tih okolnosti pa do dana raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, isplatit će se naknada plaće koja ne može biti niža od osnovne plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen prije nastanka navedenih okolnosti.

Naknada plaće utvrđena iz stavka 1. ovog članka isplatit će se i radniku koji je obzirom na preostalu radnu sposobnost upućen na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, a za vrijeme od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do dana raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto.

IV. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 20.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu, kao i otpremnina radi poslovno uvjetovanih otkaza i osobno uvjetovanih otkaza, kao i otpremnina radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti, isplatit će se radniku u visini maksimalnog iznosa koji je neoporeziv i koji se ne smatra plaćom u smislu odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 21.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika;
- smrti člana uže obitelji (bračni drug, dijete, usvojenik roditelj);

Poslodavac će radniku isplatiti solidarnu pomoć i u slučajevima:

- nastanka invalidnosti kada je invalidnost isključivo nastala kao posljedica nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja;

- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana jednom u tijeku kalendarske godine (pod bolovanjem uzima se i vrijeme provedeno na bolovanju u prethodnoj godini, u slučaju kontinuiteta bolovanja ukoliko radniku nije u prethodnoj godini isplaćena solidarna pomoć).

U slučajevima iz stavka 1. i 2. ovog članka poslodavac će isplatiti solidarnu pomoć u visini maksimalnog iznosa koji je neoporeziv i koji se ne smatra plaćom u smislu odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 22.

Dnevnice u zemlji, inozemstvu, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, dar djetetu do 15 godina starosti uz uvjete utvrđene općim aktom poslodavca isplatit će se imatelju prava u visini maksimalnog iznosa koji je neoporeziv i koji se ne smatra plaćom u smislu odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

Poslodavac može isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada, odnosno naukovanja, te stipendije učenicima i studentima za školovanje na srednjim, višim i visokim školama, te fakultetima pod uvjetima i u iznosu utvrđenim općim aktom poslodavca vodeći računa o mogućnostima poslodavca.

Članak 23.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Ukoliko poslodavac radniku nije osigurao prijevoz na posao i s posla vlastitim prijevoznim sredstvom, u tom slučaju poslodavac je dužan radniku osigurati troškove prijevoza isplatom naknade u novcu u vrijednosti cijene pokazne karte koja je u primjeni kod javnog prijevoznika PROMET d.o.o. Split, i to isključivo do utvrđene IV. zone.

U slučaju da javni prijevoznik PROMET d.o.o. Split na određenim relacijama ne saobraća, poslodavac je dužan naknaditi radniku ostvarene troškove prijevoza samo u visini cijene pokazne karte u smislu prethodnog stavka, ali najviše do IV. zone."

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poslodavca.

Naknadu troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se radniku prvog radnog dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 24.

Ukoliko radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadiće mu se troškovi u visini maksimalnog iznosa postotka od cijene benzina (super-olovni) koji je neoporeziv u smislu odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 25.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod poslodavca za najmanje 10 godina radnog staža, pa svakih daljnjih pet godina, do najviše navršenih 40 godina radnog staža. Nagrada se isplaćuje u visini maksimalnog iznosa koji je neoporeziv i koji se ne smatra plaćom u smislu odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 26.

Radniku će se uoči božićnih blagdana isplatiti božićnica u visini maksimalnog iznosa koji je neoporeziv i koji se ne smatra plaćom u smislu odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 27.

Poslodavac će radniku jednom godišnje dati u naturi vrijednost robe u maksimalnom iznosu koji je neoporeziv i koji se ne smatra plaćom u smislu odredaba Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 28.

Poslodavac jednom godišnje osigurava poklon djetetu radnika do 15 godina starosti u visini maksimalnog iznosa koji je neoporeziv.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje dijete radnika ukoliko je za to dijete radnik nositelj zdravstvenog osiguranja.

Članak 29.

Poslodavac će na teret troškova poslovanja kolektivno osigurati svoje radnike za slučaj nastanka trajnog invaliditeta i smrti uslijed nezgode i bolesti za vrijeme od 24 sata dnevno.

Visina osigurane svote za gore navedene slučajeve utvrđuje se u EUR-ima, a isplata se vrši u protuvrijednosti kuna prema srednjem tečaju Narodne banke Hrvatske sa važnošću na dan isplate za:

- rizik trajnog invaliditeta	20.000,00 EUR-a
- smrt uslijed nezgode	10.000,00 EUR-a
- smrt uslijed bolesti	5.000,00 EUR-a
- naknada za boravak u bolnici dnevno	20,00 EUR-a

Pri izboru osiguravatelja poslodavac će se rukovoditi pravilima za kolektivno osiguranje radnika koja su za poslodavca najpovoljnija.

VI. ZAŠTITA NA RADU

Članak 30.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, pružanju informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva.

Članak 31.

Prije stupanja na rad poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima i propisanim mjerama zaštite na radu.

10.

Članak 32.

Način organiziranja zaštite na radu kod poslodavca sukladno Zakonu o zaštiti na radu mora biti uređen općim aktom poslodavca, a poslodavac je dužan savjetovati se u postupku donošenja akta sa radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 33.

Radi postizanja učinkovitosti u provođenju mjera zaštite na radu imenuju se povjerenici u dijelovima procesa rada poslodavca i to:

- u R.J. "Transport i održavanje"	-	3 povjerenika
- u R.J. "Javna higijena"	-	2 povjerenika
- u sektorima opće, pravno i kadrovski sektor, financijsko-računovodstveni sektor i komercijalni sektor	-	1 povjerenik

Članak 34.

Povjerenike za zaštitu na radu imenuje Izvršni odbor sindikata u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 35.

Poslodavac je obvezan u rokovima propisanim zakonom i drugim propisima utvrditi zdravstvenu sposobnost radnika na radnim mjestima gdje je to propisano.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima na radnim mjestima, te o tome jedanput godišnje izvijestiti Radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 36.

Poslodavac je dužan tromjesečno izvješće o stanju zaštite na radu podnijeti Radničkom vijeću, a ukoliko Radničko vijeće nije izabrano onda sindikalnom povjereniku.

VII. RADNO VRIJEME

Članak 37.

Puno radno vrijeme radnika kod poslodavca traje 40 sati tjedno.
Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac.
Poslodavac može zavisno o procesu rada organizirati rad u smjenama.

Članak 38.

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.

Članak 39.

Dnevno radno vrijeme u petodnevnom radnom tjednu traje osam sati, osim na pojedinim poslovima u RJ "Javna higijena" i R.J. "Transport i održavanje" na kojim poslovima dnevno radno vrijeme traje sedam sati.

Općim aktom poslodavca taksativno će se utvrditi na kojim poslovima u RJ "Javna higijena" i R.J. "Transport i održavanje" dnevno radno vrijeme traje sedam satim, osim na dane petak i subota u koje radno vrijeme traje šest sati.

Članak 40.

Radnici koji rade u petodnevnom radnom tjednu, a kojima zbog potrebe rada poslodavac bude nalagao dežurstvo u pravilu jednu subotu u mjesecu, poslodavac im mora za tako određeno dežurstvo omogućiti korištenje slobodnog dana, u vrijeme i na način kako to odredi neposredni rukovoditelj radnika.

VIII. PREKOVREMENI RAD

Članak 41.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe (npr. radi zamjene neplaniranog odsutnog radnika u procesu rada).

Članak 42.

Prekovremeni rad ne smije se odrediti:

- malodobnom radniku;
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se nadređenom rukovoditelju.

Članak 43.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarnih nepogoda, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

13.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 44.

Zbog razloga dopuštenih zakonom poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Otkaz iz prethodnog stavka ovog članka zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez programa zbrinjavanja viška radnika.

Članak 45.

Poslodavac je obvezan najmanje mjesec dana prije donošenja odluke iz prethodnog članka priopćiti sindikalnom povjereniku podatke o radnicima za čijim radom će prestati potreba, te podatke o organizacijskoj cjelini u kojoj predviđa višak radnika kao i dokaz o razlozima za utvrđivanje viška.

Članak 46.

U slučajevima smanjenja opsega posla ne može se radnika na njegovom radnom mjestu proglasiti viškom i zamijeniti radnikom koji radi na drugom radnom mjestu.

Članak 47.

Poslodavac je dužan pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku pravovremeno dostaviti u pisanom obliku odgovarajuće podatke, uključujući i razloge za namjeravane otkaze, o broju i vrsti radnika koji će vjerojatno biti obuhvaćeni, te o roku u kojem namjerava otkazati ugovore o radu.

Program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovog članka pored zakonom propisanog sadržaja, obvezno sadrži:

- popis radnika za čijim je radom prestala potreba;

- prava koja se u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom osiguravaju pojedinom radniku;
- način i rokove ostvarivanja navedenih prava.

Članak 48.

Radniku za čijim je radom prestala potreba ne smije prestati radni odnos sve dok mu se na osiguraju sva prava koja proizlaze iz zakona i ovog Kolektivnog ugovora, te programa iz prethodnog članka.

X. ŠTRAJK

Članak 49.

Potpisnici ovog ugovora suglasni su da se štrajk ne može započeti prije dovršenja postupka mirjenja.

Članak 50.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka i na odgovarajući način legitimira se strani protiv koje je štrajk organizira, kako bi nastavili pregovore u svrhu mirnog rješenja spora.

Članak 51.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka organizatori i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih.

Članak 52.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac zajednički izrađuju i donose popis poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz prethodnog stavka sadrže naročito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka.

Članak 53..

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama Zakona o radu, pravilima sindikata i ovog Ugovora ne predstavlja povredu ugovora o radu.

XI. SINDIKALNA AKTIVNOST

Članak 54.

Poslodavac se obvezuje osigurati pravo na sindikalnu aktivnost sindikalnom povjereniku koji ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Članak 55.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup radnim mjestima i podacima koji su važni za ostvarenje njegove sindikalne aktivnosti, te mu omogućiti uvid u podatke i isprave u svezi s ostvarenjem i zaštitom prava radnika.

Članak 56.

Poslodavac je obvezan omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o uplati doprinosa za mirovinsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje.

Sindikalom povjereniku dostavljaju se pozivi s materijalima za sjednice odgovarajućih organa i omogućava mu se sudjelovanje na sjednicama. Kada se odlučuje o radnom pravnom statusu zaposlenih ili se rješava o njihovim pravima.

Članak 57.

Sindikat mora bez odlaganja obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, te o svim promjenama o osobi sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

XII. RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 58.

Potpisnici ovog Ugovora suglasni su da će se za slučaj eventualnih sporova, poglavito sporova o sklapanju, izmjeni i obnovi Kolektivnog ugovora ili drugih sporova koji mogu dovesti do štrajka pridržavati slijedećih načela:

- obvezatnost postupka mirenja koje provodi mirovno vijeće sastavljeno na paritetnim principima;
- davanje pravne snage i učinka odredbe Kolektivnog ugovora prihvaćenom prijedlogu mirovnog vijeća;
- mogućnost iznošenja spora pred arbitražu koju osnivaju stranke u sporu s neutralnim arbitrom kao predsjedavajućim arbitraže, čiji sastav i način rada utvrđuju stranke konsenzusom,
- poštivanje principa konačnosti i ovršnosti arbitražne odluke.

XIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 59.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla na način da radnicima osigura uvjete rada kako ne bi bili izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Poslodavac je dužan voditi posebnu pažnju kako bi spriječio diskriminaciju zaposlenika na temelju spola, te omogućio stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Poslodavac je posebno dužan imenovati povjerljivu osobu koja će primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Ovaj Ugovor sklopljen je na rok od jedne godine dana, uz mogućnost produljenja njegovog važenja.

Ukoliko ugovorne stranke pravodobno ne produže važnost ovog Kolektivnog ugovora, odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivat će se najdulje tri (3) mjeseca kao da je on i dalje valjan.

Potpisnici ugovora će u slučaju produljenja važenja ovog Ugovora polaziti i uvažavati financijsko stanje poslodavca, te rukovoditi se financijskim izvješćem organa poslodavca o upotrebi ostvarene dobiti i pokrivanju gubitaka.

Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor, ali ne prije isteka jedne godine njegovog trajanja.

Otkaz ugovora podnosi se u pismenom obliku.

Rok za otkaz ugovora iznosi tri mjeseca, a počinje teći prvog u mjesecu nakon datog otkaza.

Članak 61.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Postupak izmjene i dopune pokreće se u pisanom obliku, a druga je strana obvezna očitovati se na prijedlog izmjena i dopuna u roku od 30 dana.

Ako druga strana ne prihvati prijedlog izmjene i dopune ovog Ugovora, može se pokrenuti postupak otkazivanja Kolektivnog ugovora.

Članak 62.

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovog Ugovora potpisnici imenuju zajedničku komisiju u sastavu od šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana.

Članak 63.

Odredbe općeg akta poslodavca moraju biti sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Poslodavac se obvezuje da svoje opće akte donese i uskladi sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Članak 64.

Smatra se da je ovaj Ugovor sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici potpisnica, a njegova primjena dogovorena je sa danom 15. prosinca 2004. godine.

Ovaj Kolektivni ugovor registrira se u Županijskom uredu za rad, zdravstvo i socijalnu skrb i dostavlja se tom uredu u roku od 15 dana od dana njegovog sklapanja, a objavljuje na oglasnim pločama poslodavca.

Članak 65.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Kolektivni ugovor zaključen između Nezavisnog sindikata i Poslodavca dana 15.12.2003. godine.

Članak 66.

Ovaj Kolektivni ugovor sklopljen je u šest istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po dva primjerka, a dva primjerka dostavljaju se Županijskom uredu za rad, zdravstvo i socijalnu skrb Županije Splitsko-Dalmatinske.

NEZAVISNI SINDIKAT:
ČISTOĆA d.o.o. SPLIT
Sindikalni povjerenik:

Iva Matas

POSLODAVAC:
ČISTOĆA d.o.o. SPLIT
Director:

Stjepan Ivčević, dipl. oec.