

KOLEKTIVNI UGOVORI

518

Nezavisni sindikat »Socijalna pravda« i Đuro Đaković Elektromont d.d., objavljuje

KOLEKTIVNI UGOVOR

ĐURO ĐAKOVIĆA ELEKTROMONT d.d.

STRANKE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 1.

Stranke ovog Kolektivnog ugovora su:

NEZAVISNI SINDIKAT »SOCIJALNA PRAVDA«, Dr. Mile Budaka 1, Slavonski Brod (u daljnjem tekstu: Sindikat), u ime svojih članova, kojeg zastupa predsjednik Darko Maras

i

ĐURO ĐAKOVIĆ ELEKTROMONT d.d., Dr. Mile Budaka 1, Slavonski Brod (u daljnjem tekstu: Poslodavac), koje zastupa direktor Zdravko Stipetić, dipl.ing.

OPĆE ODREDBE

Članak 2.

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora – uviđajući potrebu sporazumnog i dogovornog uređenja radnih odnosa radi promicanja socijalne i ekonomske sigurnosti radnika kod Poslodavca, te razvoja, unapređenja i profitabilnosti Poslodavca – izražavaju volju i spremnost dugoročnog sporazumnog i dogovornog uređenja međusobnih odnosa na dobrobit svojih članova.

Članak 3.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor važi na području Republike Hrvatske.

(2) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora kojima su uređeni uvjeti rada radnika na inozemnim radilištima važe na radilištu u inozemstvu kada njegova primjena nije u suprotnosti s propisima ili kolektivnim ugovorom države u kojoj se radilište nalazi.

(3) Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na stranke koje su ga zaključile.

(4) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na članove Sindikata zaposlene kod Poslodavca – bez obzira da li su zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili skraćanim radnim vremenom, da li rad obavljaju u sjedištu Poslodavca, na radilištu Poslodavca ili kod kuće – te na pripravnike, učenike i studente na praksi kod Poslodavca.

Članak 4.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se:

–	Radni odnosi.
–	Prava, obveze i način ostvarivanja prava i obveza radnika članova Sindikata u radnom odnosu kod Poslodavca i to:
–	Radno vrijeme.
–	Godišnji odmor i dopusti.
–	Plaća i naknada plaće.
–	Ostala materijalna primanja radnika.
–	Solidarnost.
–	Uvjeti rada Sindikata.
–	Zaštita zdravlja i sigurnost na radu.
–	Način i postupak rješavanja sporova između stranaka potpisnica ovog Kolektivnog ugovora.
–	Način i postupak izmjena i dopuna ovog Kolektivnog ugovora.
–	Način zaključivanja i registracija, te uvjeti, rokovi i način otkazivanja ovog Kolektivnog ugovora.
–	Način zaključivanja novog Kolektivnog ugovora.

Članak 5.

(1) Pod pojmom radnik u smislu Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca i član je Sindikata.

(2) Poslodavac u smislu Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora je Đuro Đaković Elektromont d.d. kao pravna osoba koja potpisuje i zaključuje Kolektivni ugovor i za koju radnik u radnom odnosu obavlja ugovorene poslove.

(3) U smislu ovog Kolektivnog ugovora, a sukladno stavku 1. ovog članka, radnik je fizička osoba koja na osnovu Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora potpisuje Ugovor o radu.

Članak 6.

(1) Radnici kod Poslodavca ostvaruju svoja prava iz rada na osnovu zakona, zakonskih i drugih propisa koji uređuju pitanja iz radnog odnosa, a koja na osnovu tih propisa nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac je obvezan u roku 30 (trideset) dana od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora donijeti pravilnike i opće akte Poslodavca kojima se uređuju radni odnosi sukladno ovom Kolektivnom ugovoru, odnosno pravilnicima i općim aktima Poslodavca urediti radne odnose koji nisu obuhvaćeni ovim Kolektivnim ugovorom.

(3) Poslodavac je obvezan u roku 30 (trideset) dana od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora postojeće pravilnike i opće akte Poslodavca uskladiti s odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Poslodavac može pravilnicima i općim aktima Poslodavca prava radnika urediti i povoljnije od odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 7.

Uprava (direktor) Poslodavca obvezana je na osnovu ovog Kolektivnog ugovora donijeti pravilnike i opće akte iz stavka 2. članka 6. ovog Kolektivnog ugovora, te uskladiti postojeće pravilnike i opće akte iz stavka 3. članka 6. ovog Kolektivnog ugovora, uz savjetovanje sa Sindikatom.

RADNI ODNOSI

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I VRSTE RADA

Uvjeti i način ugovaranja rada

Članak 8.

(1) Radnik slobodno i dragovoljno ugovara rad kod Poslodavca i na taj način zasniva radni odnos.

(2) Radni odnos kod Poslodavca ima osnovu na zakonu, ovom Kolektivnom ugovoru i Ugovoru o radu.

(3) Rad može ugovoriti svaka osoba koja ispunjava opće uvjete propisane zakonom, odnosno posebne uvjete utvrđene u aktu Poslodavca o organizaciji i unutrašnjem ustroju, kojim se pobliže određuje radna mjesta, mjesta rada (prostor), te njihovo ustrojstvo.

(4) Posebni uvjeti rada mogu biti:

- stručna sprema,
- posebna znanja potrebna za određeno zanimanje,
- radno iskustvo,
- psihofizičke sposobnosti.

(5) Kao posebni uvjeti ne mogu se odrediti:

- spol,
- starost,
- zdravstveno stanje,

koji nisu uvjetovani radom na određenom radnom mjestu, osim ako posebnim zakonskim propisima nije drukčije određeno.

Članak 9.

Invalidne osobe koje su osposobljene za obavljanje određenih poslova, mogu zasnovati radni odnos kod Poslodavca prema zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Članak 10.

Nije dozvoljeno prilikom ugovaranja rada kod Poslodavca davati prednost na osnovu političkog uvjerenja, nacionalnog i socijalnog porijekla, bračnog stanja, rođenja, vjere, spola, jezika, duševnih ili osjetilnih poteškoća kada zaposlenik ima znanje i sposobnost za obavljanje određenog posla.

Ugovor o radu

Članak 11.

(1) Radnik zasniva radni odnos na osnovu potpisanog Ugovora o radu, a s danom početka rada navedenim u istom.

(2) Ugovorom o radu radnik ne može ugovoriti nepovoljnije uvjete rada niti manju plaću i druga primanja i naknade od utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

(3) Zaključivanjem Ugovora o radu Poslodavac je obvezan zdravstveno, mirovinsko i invalidsko osigurati radnika i pravovremeno uplaćivati doprinose za ta osiguranja.

Članak 12.

Poslodavac može radnika dopunski zdravstveno osigurati sklapanjem Ugovora o obavljanju sistematskih pregleda koji obuhvaća: pregled interniste, gastroenterologa, kirurga, neurokirurga, pulmologa, neurologa i ginekologa, LAB, EKG, holter, ergometriju, color dopler, RTG, CT, mamografiju, EEG, ultrazvuk, gastroskopiju, rektoskopiju, složene dijagnostičke postupke, preglede kod konzilijarnih liječnika, hospitalizaciju apartmanskog tipa, pojačanu medicinsku njegu za vrijeme boravka na bolničkom odjelu, prehranu po posebnom jelovniku i izbor glavnog ordinarijusa za vrijeme bolničkog liječenja uključivo i operatera za operacijski zahvat, te ostale preglede koji se mogu obaviti u poliklinici davatelja usluge – osiguravatelja.

Članak 13.

Poslodavac je obvezan osigurati radnika za slučaj nezgode na radu i profesionalne bolesti, za slučaj smrti uslijed nezgode na radu, za slučaj smrti uslijed bolesti i za slučaj trajnog invaliditeta uslijed nezgode na radu tijekom 24 (dvadesetčetiri) sata, te ugovoriti nadoknadu troškova zbog ozljeda na radu i profesionalnih bolesti radnika u tuzemstvu i inozemstvu i druga osiguranja sukladno odredbama zakona i ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 14.

Poslodavac je obvezan omogućiti predsjedniku Radničkog vijeća i predsjedniku Sindikata uvid u dokumentaciju o obračunu i uplati doprinosa iz stavka 3. članka 11. i osiguranja iz članka 12. i članka 13. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 15.

Poslodavac može odlučiti da se prije zasnivanja radnog odnosa obavi provjera stručnih, zdravstvenih i drugih radnih sposobnosti putem razgovora, testiranja, liječničkog pregleda ili drugim prikladnim načinom provjere.

Članak 16.

Ugovorom o radu kod Poslodavca utvrđuje se:

- Stranke koje zaključuju Ugovor o radu.
- Dan zasnivanja radnog odnosa, odnosno dan otpočinjanja rada.
- Vrijeme trajanja radnog odnosa (neodređeno ili određeno vrijeme).
- Radno mjesto ili radna mjesta.
- Mjesto rada (u prostornom i geografskom smislu), a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima.
- Vrijeme probnog rada (ako je probni rad predviđen).
- Radno vrijeme.
- Visina plaće prema grupi složenosti poslova i tarifnom razredu.
- Dodaci plaći na koje radnik ostvaruje pravo.
- Dodaci i naknade plaće temeljem rada na radnim mjestima sa naročito teškim i opasnim poslovima.
- Naknada za rad na radilištu (terenski dodatak).
- Dodatak za život odvojen od obitelji.
- Naknade plaće na koje radnik ostvaruje pravo.
- Dužina pripravničkog staža (ako se radni odnos zasniva s pripravnikom).
- Trajanje plaćenog godišnjeg odmora i način njegova korištenja.
- Primjena zaštite na radu (radni postupci, osobna zaštitna sredstva).
- Mirovanje staža zbog odlaska u oružane snage ili na profesionalnu zastupničku ili sindikalnu izbornu dužnost.

Probni rad

Članak 17.

(1) Probni rad za radnike do III. stupnja stručne spreme može se Ugovorom o radu utvrditi u trajanju do 2 (dva) mjeseca, a za sve ostale radnike u trajanju do 6 (šest) mjeseci.

(2) Za vrijeme trajanja probnog rada Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i Poslodavac uz otkazni rok od najmanje 7 (sedam) radnih dana.

(3) Probni rad ne odnosi se na pripravnika.

Članak 18.

(1) Praćenje i utvrđivanje uspješnosti radnika u tijeku probnog rada provodi odbor koji imenuje Uprava (direktor) Poslodavca.

(2) Provjera stručnih sposobnosti i znanja radnika za vrijeme probnog rada sastoji se u ocjenjivanju sposobnosti za izvršenje zadatka i poslova glede načina rada i usvojenog znanja.

Članak 19.

(1) Radniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan s probnog rada iz opravdanih razloga (bolest, mobilizacija i drugo) probni rad se produžuje za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

(2) Poslodavac može odlučiti na osnovu prethodnog iskustva radnika i postignutih saznanja skratiti trajanje probnog rada.

Članak 20.

(1) Najkasnije 8 (osam) dana prije isteka probnog rada radnika, odbor donosi pisani zaključak o uspješnosti radnika.

(2) U slučaju nepovoljne ocjene o uspješnosti radnika tijekom probnog rada, raskida se Ugovor o radu uz otkazni rok od najmanje 7 (sedam) dana.

(3) Ako je zadnji dan otkaznog roka neradni dan ili blagdan, otkazni rok završava protokom prvog sljedećeg radnog dana.

Članak 21.

(1) Najmanje 8 (osam) dana prije isteka probnog rada Poslodavac je obavezan priopćiti radniku na probnom radu pisanim putem ocjenu o uspješnosti ili neuspješnosti tijekom probnog rada.

(2) Ako Poslodavac ne priopći radniku na probnom radu ocjenu o uspješnosti ili neuspješnosti tijekom probnog rada u roku iz stavka 1. ovog članka, smatrat će se da je radnik bio neuspješan tijekom probnog rada.

Trajanje rada

Članak 22.

(1) Radnik s Poslodavcem može ugovoriti rad na neodređeno ili određeno vrijeme u slučajevima utvrđenim i propisanim zakonom.

(2) Radnik s Poslodavcem može ugovoriti rad na određeno vrijeme na istim poslovima za neprekinuto razdoblje duže od razdoblja utvrđenog zakonom.

- (3) Radnik s Poslodavcem može ugovoriti rad na određeno vrijeme iz stavka 2. ovog članka samo uz suglasnost Sindikata.
- (4) Sindikat suglasnost iz stavka 3. ovog članka daje supotpisom Ugovora o radu od strane osobe ovlaštene za zastupanje.
- (5) Jedan primjerak Ugovora o radu kojim je ugovoren rad na određeno vrijeme iz stavka 2. ovog članka sklopljen uz ostvarenje uvjeta iz stavka 3. i stavka 4. ovog članka obavezno se dostavlja Sindikatu za potrebe vlastite evidencije takovih ugovora.
- (6) Ništavan je Ugovor o radu kojim je ugovoren rad na određeno vrijeme iz stavka 2. ovog članka sklopljen bez ostvarenja uvjeta iz stavka 3. i stavka 4. ovog članka.
- (7) Ako Ugovorom o radu nije ugovoreno određeno vrijeme, smatrat će se da je Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (8) Radnik može s Poslodavcem sklopiti Ugovor o radu za izvršenje unaprijed utvrđenog cjelokupnog posla sa zajamčenom ugovorenom plaćom (akord).

Pripravnici

Članak 23.

- (1) Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.
- (2) S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu Poslodavca postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.
- (3) S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, ali ne postoji trajna potreba za njegovim radom.

Članak 24.

- (1) Pripravnički staž može trajati najviše:
- Do 5 (pet) mjeseci za poslove na kojima se traži do zaključeno V. stupanj školske spreme.
 - Do 9 (devet) mjeseci za poslove na kojima se traži VI. stupanj školske spreme.
 - Do 12 (dvanaest) mjeseci za poslove na kojima se traži VII. stupanj školske spreme.
- (2) Na zahtjev pripravnika pripravnički staž se može skratiti za 1/3 (trećinu), ako Poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.
- (3) Poslodavac može na prijedlog stručne osobe koja prati rad pripravnika pripravnički staž skratiti najviše za 1/2 (polovinu) vremena predviđenog trajanja.
- (4) Trajanje pripravničkog staža produžava se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolest, mobilizacija i drugo).

Članak 25.

- (1) Pripravnički staž se obavlja po programu koji Poslodavac donosi sukladno sa specifičnostima pojedinih struka i poslova.
- (2) Program iz stavka 1. ovog članka obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima i pojedinim odjelima, način stručnog osposobljavanja, način polaganja stručnog ispita i slično.
- (3) Program iz stavka 1. ovog članka Poslodavac pripravniku mora uručiti neposredno po sklapanju Ugovora o radu, a samo iznimno najkasnije u roku 7 (sedam) dana od dana sklapanja Ugovora o radu.

Članak 26.

Za vrijeme pripravničkog staža osnovna plaća pripravnika se utvrđuje u iznosu osnovne plaće utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 27.

- (1) Poslodavac pripravniku mora odrediti stručnu osobu iz reda radnika kod Poslodavca, koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji stručnoj osobi mora biti uručen.
- (2) Sa stručnom osobom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će sklopiti poseban ugovor za praćenje rada pripravnika u slučaju kada to nije ugovoreno Ugovorom o radu.

Članak 28.

- (1) Pripravnik polaže stručni ispit nakon isteka roka iz članka 24. ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Stručni ispit iz stavka 1. ovog članka se sastoji od općeg i posebnog dijela.
- (3) Opći dio je zajednički za sve pripravnike bez obzira na stručnu spremu.
- (4) Posebni dio stručnog ispita se sastoji od provjere znanja potrebnog za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.
- (5) Troškove stručnog ispita snosi Poslodavac.

Članak 29.

- (1) Pripravnik stručni ispit polaže pred odborom koji imenuje Poslodavac iz reda radnika kod Poslodavca.
- (2) Ispitni odbor iz stavka 1. ovog članka se sastoji od predsjednika i 2 (dva) člana.
- (3) Članovi odbora su u pravilu i ispitivači.
- (4) U slučaju potrebe, Poslodavac može imenovati i ispitivače koji nisu članovi odbora.
- (5) Predsjednik i članovi odbora ne mogu imati niži stupanj školske spreme od pripravnika koji pred njima polaže stručni ispit.

Članak 30.

(1) Ako pripravnik iz opravdanih razloga ne položi stručni ispit u roku iz stavka 1. članka 28. ovog Kolektivnog ugovora, zadržava ga se i dalje u istom svojstvu, ali najduže do 3 (tri) mjeseca.

(2) Ako pripravnik ne položi stručni ispit ili dio ispita u prvom pokušaju Poslodavac mu može omogućiti da ispit ili dio ispita polaže još jednom i to u roku koji ne može biti kraći od 15 (petnaest) dana.

(3) Za vrijeme trajanja slučaja iz stavka 2. ovog članka pripravnika se zadržava u istom svojstvu.

Članak 31.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 32.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

PROMJENA RADNOG MJESTA

Napredovanje

Članak 33.

(1) Tijekom radnog odnosa radnik može biti unaprijeđen na radno mjesto više vrijednosti otkazom postojećeg Ugovora o radu i sklapanjem novog Ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

(2) Odluku o napredovanju donosi Poslodavac na prijedlog neposrednog rukovoditelja dijela procesa rada ili pisanog zahtjeva radnika, koji će se voditi sljedećim kriterijima:

- Samostalnost na poslu,
- Inicijativnost (korisnost prijedloga za poboljšanje posla).
- Osposobljenost za rad na zahtjevnijim radnim mjestima.
- Samoizobrazba i upotreba stečenog znanja pri radu.

Premještaj

Članak 34.

(1) Poslodavac može premjestiti radnika tijekom radnog odnosa na drugo radno mjesto istog ranga, odnosno iste vrijednosti kada za to postoje opravdani razlozi (organizacijski, tehnološki ili planski) otkazom postojećeg Ugovora o radu i sklapanjem novog Ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

(2) Odredbe stavka 1. ovog članka ne odnose se na zakonom zaštićene kategorije radnika (član Radničkog vijeća, sindikalni dužnosnik i drugi).

Članak 35.

Poslodavac može premjestiti radnika tijekom radnog odnosa na drugo radno mjesto nižeg ranga, odnosno niže vrijednosti kada za to postoje opravdani razlozi (organizacijski, tehnološki ili planski) otkazom postojećeg Ugovora o radu i sklapanjem novog Ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora) sukladno odredbama Zakona o radu i samo uz pristanak radnika.

Raspored radnika

Članak 36.

Radnika se može kod Poslodavca trajno rasporediti na druge poslove otkazom postojećeg Ugovora o radu i sklapanjem novog Ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora) u sljedećim slučajevima:

- Kada to zahtijeva potreba boljeg i uspješnijeg obavljanja poslova.
- Kada se ocijeni da radnik s više uspjeha može obavljati druge poslove za koje postoji potreba kod Poslodavca.
- Kada radnik ne obavlja uspješno poslove i kada su za to osigurani odgovarajući radni uvjeti.
- Kada to radnik traži, a postoji mogućnost za raspored na druge poslove i ispunjava utvrđene uvjete.
- Kada stekne viši stupanj školske spreme odgovarajuće struke, obrazovanog profila i smjera, a postoji potreba kod Poslodavca.
- Radi boljeg i potpunijeg iskorištavanja radnih sposobnosti radnika.
- Kada to zahtijeva nova ili bolja organizacija rada.
- Kada se trajno smanji ili poveća obim poslova.
- Kada se promijene zdravstvene i fizičke sposobnosti radnika, pa uslijed tih promjena radnik ne može obavljati poslove na kojima radi.

Premještaj radnika uz provjeru radne sposobnosti

Članak 37.

(1) Kada se pojavi osnovana sumnja da radnik nema potrebno znanje i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem radi ili da ne ostvaruje predviđene rezultate rada, Poslodavac može donijeti odluku o premještaju radnika nakon provedenog postupka provjere radne sposobnosti.

(2) Raspored radnika izvršit će se otkazom postojećeg Ugovora o radu i sklapanjem novog Ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

Članak 38.

(1) Odluku o premještanju donosi Poslodavac na osnovu podataka o radu i rezultatima rada radnika u 3 (tri) mjeseca koji prethode donošenju odluke pribavljenih od neposrednog rukovoditelja radnika, te nakon saslušanja radnika.

(2) Prije donošenja odluke iz stavka 1. članka 37. ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je obvezan o namjeri njenog donošenja obavijestiti Sindikat, dostaviti mu sve materijale na osnovu kojih takovu odluku donosi i zatražiti njegovo mišljenje, te se na njega očitovati.

RAD U INOZEMSTVU

Upućivanje radnika na rad u inozemstvo

Članak 39.

(1) Poslodavac upućuje radnika na rad u inozemstvo sukladno uvjetima utvrđenim zakonom, propisima, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu za inozemstvo i Ugovorom o radu.

(2) Kada Poslodavac upućuje radnika na rad u inozemstvo u države u kojima je obvezna primjena zakona i propisa ili kolektivnog ugovora države rada na Ugovor o radu će se primjenjivati zakoni i propisi, odnosno kolektivni ugovor države rada.

(3) Kada Poslodavac upućuje radnika na rad u inozemstvo u države u kojima je dozvoljeno uvjete rada urediti neovisno od propisa države rada na Ugovor o radu će se primjenjivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora kojima su uređeni uvjeti rada radnika na inozemnim radilištima i pravilnika o radu za inozemstvo.

Članak 40.

(1) Ugovor o radu, kojim se sukladno zakonu uređuju odnosi za vrijeme rada u inozemstvu, se zaključuje za sve radnike koje Poslodavac upućuje na rad u inozemstvo na razdoblje duže od mjesec dana.

(2) Ugovorom o radu iz stavka 1. ovog članka, uz obvezni sadržaj utvrđen Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom za Ugovor o radu u tuzemstvu, mora se dodatno utvrditi:

– Datum zaključivanja Ugovora.

– Datum zaključivanja Ugovora o radu kojeg su radnik i Poslodavac zaključili za rad u tuzemstvu.

– Radno mjesto na koje se radnik raspoređuje za vrijeme rada u inozemstvu.

– Dan upućivanja na rad u inozemstvo.

– Naziv države u koju se radnik upućuje na rad i mjesto rada (lokacija, radilište) na kojem će radnik raditi.

- Plaća radnika za vrijeme rada u inozemstvu i valuta u kojoj će se plaća isplaćivati.
- Druga primanja u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu.
- Način obračuna i isplate plaće za vrijeme rada u inozemstvu.
- Trajanje rada u inozemstvu.
- Uvjeti vraćanja radnika u Republiku Hrvatsku.

(3) Umjesto podstavka 6. i podstavka 7. stavka 2. ovog članka u Ugovoru o radu iz stavka 1. ovog članka se može uputiti na odgovarajuće zakone, propise, kolektivne ugovore ili pravilnike o radu za inozemstvo koji uređuju ta pitanja.

Radno vrijeme

Članak 41.

- (1) Radno vrijeme radnika upućenog na rad u inozemstvo prilagođava se radnom vremenu i uvjetima rada države u kojoj se rad obavlja, te ugovornim obvezama (potrebama posla).
- (2) Rad u inozemstvu u pravilu se obavlja uz prekovremeni rad i/ili po preraspoređenom radnom vremenu.
- (3) Kada se rad odvija po preraspoređenom radnom vremenu, ukupno radno vrijeme ne može iznositi duže od punog radnog vremena koji je prosječna radna obveza radnika za razdoblje za koje se vrši preraspodjela.
- (4) Preraspodjelu radnog vremena za svaku državu, odnosno radilište utvrđuje Poslodavac u pravilu prije početka radova.
- (5) Slobodne dane proistekle iz preraspodjele radnog vremena radnik koristi u pravilu poslije povratka u Republiku Hrvatsku vezano s godišnjim odmorom, državnim blagdanima u koje se u državi u kojoj se rad obavlja ne radi ili danima prekida radova uzrokovanih ratnim operacijama, obustavom rada od strane investitora, remontnih radova i drugim opravdanim razlozima.
- (6) Vrijeme iznad punog radnog vremena određenog vremenskog razdoblja za koji nije izvršena preraspodjela smatra se prekovremenim radom.

Plaća

Članak 42.

- (1) Poslodavac koji izvodi radove u inozemstvu može isplaćivati radniku za vrijeme rada u inozemstvu plaću i druga primanja u novcu u inozemnoj valuti i/ili kunama.
- (2) Kada Poslodavac isplaćuje radniku plaću i druga primanja iz stavka 1. ovog članka u inozemnoj valuti i kunama, odnos isplate plaće i drugih primanja radnika u inozemnoj valuti i kunama i način isplate plaće i drugih primanja radnika utvrđuje Poslodavac pravilnikom o radu za inozemstvo.

Članak 43.

(1) Kada Poslodavac isplaćuje radniku plaću i druga primanja iz stavka 1. članka 42. ovog Kolektivnog ugovora u inozemnoj valuti i kunama, dio plaće i drugih primanja u inozemnoj valuti Poslodavac, sukladno pravilniku o radu za inozemstvo, isplaćuje radniku radi pokrića troškova života za vrijeme rada u inozemstvu.

(2) Poslodavac može, iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, ovisno o potrebama života i radnim uvjetima u državi u kojoj se izvode radovi, isplatiti radniku dio plaće i drugih primanja u konvertibilnoj valuti, ako u takovoj valuti naplaćuje izvođenje radova u inozemstvu.

Članak 44.

Poslodavac pravilnikom o radu za inozemstvo utvrđuje da li se plaća i druga primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu obračunava i isplaćuje u inozemnoj valuti i/ili kunama.

Članak 45.

(1) Kada Poslodavac plaću i druga primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu obračunava i isplaćuje u kunama, dio plaće i drugih primanja koji, sukladno pravilniku o radu za inozemstvo, isplaćuje radniku u konvertibilnoj valuti preračunava se iz protuvrijednosti u kunama u iznos konvertibilne valute po srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na zadnji dan u mjesecu za koji se obračun i isplata vrši.

(2) Dio plaće i drugih primanja koje Poslodavac isplaćuje radniku u valuti države u kojoj se izvode radovi preračunava se iz protuvrijednosti u kunama u iznos USA dolara po srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na zadnji dan u mjesecu za koji se obračun i isplata vrši, a USA dolari preračunavaju se u valutu države u kojoj se izvode radovi po tečaju USA dolara u državi u kojoj se izvode radovi.

Članak 46.

Kada Poslodavac plaću i druga primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu obračunava i isplaćuje u inozemnoj valuti, dio plaće i drugih primanja koji, sukladno pravilniku o radu za inozemstvo, isplaćuje u kunama preračunava se iz inozemne valute u protuvrijednost u kunama, na način utvrđen odredbama članka 45. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 47.

Kada Poslodavac plaću i druga primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu, na koja radnik, sukladno pravilniku o radu za inozemstvo, ima pravo u konvertibilnoj ili lokalnoj valuti, obračunava i isplaćuje, uz prethodnu suglasnost radnika, u protuvrijednosti u kunama, preračunavanje iznosa inozemne valute u kune vrši se po srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan isplate.

Članak 48.

(1) Poslodavac je obavezan dio plaće i drugih primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu koji se isplaćuju u kunama isplatiti najkasnije 15. (petnaestog) dana u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Poslodavac je obvezan dio plaće i drugih primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu koji se isplaćuju u valuti države u kojoj se izvode radovi isplatiti najkasnije 15. (petnaestog) dana u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Poslodavac je obvezan dio plaće i drugih primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu koji se isplaćuju u konvertibilnoj valuti isplatiti najkasnije 25. (dvadesetpetog) dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 49.

Kada nije drugačije propisano, osnovica za obračun i plaćanje doprinosa iz plaće za radnika upućenog na rad u inozemstvo je plaća koju bi radnik ostvario u Republici Hrvatskoj za istovrsne poslove u mjesecu za koji se obračun i isplata plaće vrši.

Članak 50.

Poslodavac je obvezan plaću i druga primanja radnika za vrijeme rada u inozemstvu, u državama u kojima je to određeno međunarodnim ugovorima ili propisima države, obračunavati i isplaćivati sukladno odredbama kolektivnog ugovora države u kojoj se izvode radovi.

Naknada plaće

Članak 51.

(1) Radniku na radu u inozemstvu se isplaćuje naknada plaće za vrijeme:

- Privremene spriječenosti za rad zbog bolesti.
- Dana državnih i vjerskih blagdana.
- Godišnjeg odmora.
- Plaćenog dopusta.

(2) Poslodavac visinu i osnovicu naknade iz stavka 1. ovog članka utvrđuje pravilnikom o radu za inozemstvo.

(3) Radniku na radu u inozemstvu se isplaćuje naknada plaće i u slučajevima ovim Kolektivnim ugovorom određenim za radnika na radu u Republici Hrvatskoj.

Članak 52.

(1) Poslodavac je obvezan radniku na radu u inozemstvu isplatiti naknadu plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti na osnovu uvjerenja liječnika o privremenoj nesposobnosti za rad.

(2) Pravo na naknadu plaće iz stavka 1. ovog članka za vrijeme bolesti i liječenja u inozemstvu radnik u pravilu ostvaruje najviše za razdoblje do 10 (deset) dana.

(3) Kada je, po mišljenju liječnika, za liječenje i oporavak radnika potrebno dulje razdoblje od razdoblja iz stavka 2. ovog članka, ovlaštena osoba, uz suglasnost liječnika, uputit će radnika na liječenje i oporavak u Republiku Hrvatsku ako troškovi upućivanja ne premašuju troškove

naknade plaće radnika za vrijeme trajanja bolesti zajedno s troškovima liječenja i oporavka u inozemstvu.

(4) Poslodavac je obavezan radniku na radu u inozemstvu koji je za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti vraćen radi liječenja i oporavka u Republiku Hrvatsku, isplatiti naknadu plaće u visini koju bi radnik ostvario u Republici Hrvatskoj za istovrsne poslove u mjesecu za koji se obračun i isplata naknade plaće vrši.

Članak 53.

(1) Poslodavac je obavezan radniku na radu u inozemstvu isplatiti naknadu plaće u visini njegove plaće koju bi dobio da je radio za vrijeme državnih i vjerskih blagdana utvrđenih zakonom i propisima države u kojoj se izvode radovi.

(2) Poslodavac je obavezan radniku na radu u inozemstvu isplatiti naknadu plaće u visini njegove plaće koju bi dobio da je radio i za Dan državnosti, te božićne i novogodišnje blagdane utvrđene Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj.

Članak 54.

(1) Radnik je prije odlaska na rad u inozemstvo u pravilu obavezan iskoristiti godišnji odmor za tekuću godinu.

(2) Poslodavac je obavezan radniku koji nije mogao iskoristiti godišnji odmor prije odlaska na rad u inozemstvo omogućiti korištenje godišnjeg odmora sukladno s planom korištenja godišnjeg odmora inozemnog radilišta na kojem radnik radi.

(3) Radnik može koristiti godišnji odmor u inozemstvu najranije nakon 6 (šest) mjeseci rada u inozemstvu, u koliko to ugovorne obveze i priroda posla dozvoljavaju.

(4) Radnik će u godini u kojoj se vraća u Republiku Hrvatsku godišnji odmor koristiti nakon povratka u Republiku Hrvatsku.

Članak 55.

Radnik na radu u inozemstvu ima pravo na plaćeni dopust do 7 (sedam) dana u kalendarskoj godini u slučajevima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom za radnike na radu u Republici Hrvatskoj.

Članak 56.

(1) Poslodavac može radnika na radu u inozemstvu privremeno rasporediti na odgovarajuće radno mjesto na drugom mjestu rada (radilištu) gdje se rad nesmetano odvija u slučaju prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika, poput:

- Vremenske nepogode.
- Obustave radova po odluci nadzornog organa ili investitora.
- Kvara sredstva rada (stroja ili uređaja).
- Nedostatka pogonske energije.

(2) Poslodavac može, kada privremeni raspored iz stavka 1. ovog članka nije moguć, privremeno izvršiti preraspodjelu radnog vremena.

(3) Poslodavac može radnika na radu u inozemstvu, kada predviđa da će prekid rada trajati duže od 7 (sedam) dana i kada predviđa da radnika nije moguće privremeno rasporediti na odgovarajuće radno mjesto na drugom mjestu rada (radilištu) gdje se rad nesmetano odvija, uputiti na odgovarajuće radno mjesto u Republici Hrvatskoj ili mu, uz njegovu prethodnu suglasnost, obračunati naknadu troškova boravka za vrijeme trajanja prekida rada.

Ostala materijalna prava radnika

Članak 57.

(1) Radnik na radu u inozemstvu ima pravo na naknade, otpremnine, pomoći, prigodne isplate, izvanredne isplate i darove u slučajevima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom za radnike na radu u Republici Hrvatskoj.

(2) Radnik na radu u inozemstvu ima pravo koristiti ostala materijalna prava sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora o uvjetima za rad u inozemstvu.

Članak 58.

Radnik na radu u inozemstvu ima pravo za službena putovanja unutar države u kojoj se izvode radovi na naknadu troškova smještaja, prehrane i prijevoza sukladno odgovarajućim propisima te države.

Članak 59.

(1) Poslodavac je obvezan, u pravilu, radniku na radu u inozemstvu osigurati organizirani smještaj i prehranu.

(2) Poslodavac je obvezan radniku na radu u inozemstvu, kada ne može organizirati besplatni kolektivni smještaj i/ili prehranu, isplatiti naknadu u visini potrebnoj za pokriće troškova smještaja i/ili prehrane /naknada za rad na terenu (terenski dodatak)/ u valuti države u kojoj se izvode radovi.

(3) Poslodavac će naknadu iz stavka 2. ovog članka, ako su način i oblik isplate utvrđeni odgovarajućim propisima države u kojoj se izvode radovi, isplatiti sukladno tim propisima.

(4) Iznos naknade iz stavka 2. ovog članka utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.

Članak 60.

(1) Poslodavac je obvezan, u pravilu, radniku na radu u inozemstvu osigurati organizirani besplatni prijevoz na posao i s posla.

(2) Poslodavac je obvezan radniku na radu u inozemstvu, kada ne može osigurati organizirani besplatni prijevoz na posao i s posla, isplatiti naknadu u visini troškova javnog prijevoza za dane provedene na radu u valuti države u kojoj se izvode radovi.

Zaštita radnika

Članak 61.

(1) Poslodavac je obvezan na teret svojih materijalnih troškova za sve radnike na radu u inozemstvu osigurati obvezne oblike zaštite tijekom 24 (dvadesetčetiri) sata:

– Zdravstvenu zaštitu.

– Zaštitu na radu.

– Osiguranje za slučaj nesreće (ozljede) na radu i profesionalnog oboljenja.

– Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja (trajni invaliditet uslijed nesreće na radu, smrt uslijed nesreće na radu, smrt uslijed bolesti).

(2) Poslodavac je obvezan osigurati obvezne oblike zaštite iz stavka 1. ovog članka i za vrijeme putovanja radnika prilikom odlaska na rad na mjesto rada (radilište) u inozemstvu i za vrijeme putovanja radnika prilikom povratka s rada s mjesta rada (radilišta) iz inozemstva.

(3) Obveza Poslodavca iz stavka 2. ovog članka vrijedi samo za putovanje radnika iz stavka 2. ovog članka sukladno Putnom nalogu Poslodavca.

Članak 62.

(1) Poslodavac je obvezan radnika prije upućivanja na rad u inozemstvo na teret svojih materijalnih troškova uputiti na propisani liječnički pregled.

(2) Poslodavac ne može radnika koji prema nalazu zdravstvene komisije nije sposoban za rad u inozemstvu uputiti i rasporediti na rad u inozemstvo.

(3) Radnik koji se razboli u inozemstvu obvezan je u hitnim slučajevima i slučajevima utvrđenim policom inozemnog zdravstvenog osiguranja obratiti se nadležnoj zdravstvenoj ustanovi ili liječniku.

(4) Poslodavac snosi troškove zdravstvene zaštite iz stavka 3. ovog članka, ako radnik nije osiguran kod inozemnog nositelja zdravstvenog osiguranja.

Članak 63.

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu regulira se sukladno važećim zakonskim odredbama Republike Hrvatske i države u kojoj se izvode radovi.

Povratak radnika u Republiku Hrvatsku

Članak 64.

(1) Poslodavac je obvezan nakon prestanka potrebe za radom radnika u inozemstvu ili nakon završetka radova u inozemstvu radnika rasporediti, u pravilu, na radno mjesto (poslove i radne zadatke) na kojem je radio prije odlaska na rad u inozemstvo.

(2) Poslodavac je obvezan, u slučaju kada ne postoji mogućnost rasporeda radnika na radno mjesto (poslove i radne zadatke) na kojem je radnik radio prije upućivanja na rad u inozemstvo,

radnika rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto (poslove i radne zadatke) sukladno Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Prestanak potrebe za radom radnika

Članak 65.

Radni odnos radnika može prestati na način utvrđen zakonom i kriterijima iz ovog Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu.

Članak 66.

(1) Poslodavac može ukinuti radno mjesto ili smanjiti broj izvršitelja na pojedinom radnom mjestu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, odnosno odlukom mjerodavnih organa utvrditi prestanak potrebe za radom radnika.

(2) O potrebi ukidanja radnog mjesta, odnosno o namjeri donošenja odluke o prestanku potrebe za radom radnika Poslodavac je obvezan izvijestiti Sindikat i Radničko vijeće, zatražiti njihovo mišljenje, te nakon dobivenog mišljenja donijeti Program rješavanja viška radnika u slučajevima predviđenim odredbama Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovog članka Sindikat i Radničko vijeće obvezni su oformiti zajednički pregovarački tim, koji ima sva potrebna ovlaštenja za pregovore.

Članak 67.

Program rješavanja viška radnika mora sadržavati:

- Razloge nastanka viška radnika.
- Mogućnost promjena u tehnologiji i organizaciji rada s ciljem zbrinjavanja viška radnika.
- Mogućnost zapošljavanja radnika na druge poslove.
- Mogućnost pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca.
- Mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.
- Mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Članak 68.

Poslodavac je obvezan u Programu uz popis radnika i prava koja se radnicima osiguravaju utvrditi i sredstva i izvore sredstava za te namjene.

Članak 69.

Prigodom izrade Programa i popisa radnika Poslodavac je obvezan uzeti u obzir sljedeće kriterije:

- Uspješnost na radu.
- Posebna znanja i sposobnosti.
- Stručnu spremu.
- Socijalni status radnika.
- Duljinu radnog staža.

Članak 70.

(1) Vrijednost pojedinih kriterija iz članka 69. ovog Kolektivnog ugovora utvrđuje se kako slijedi:

–	<i>Uspješnost na radu</i>	
	Uspješnost na radu utvrđuje ovlaštena osoba bodovanjem:	
	– Neuspješan rad	30 bodova.
	Moraju biti ispunjeni sljedeći kriteriji:	
	– Zbroj bodova radnih karakteristika (od 1. do 12. elementa za utvrđivanje uspješnosti) između 0 i 60.	
	– Bodovi za efikasnost rada (13. element za utvrđivanje uspješnosti) između 0 i 60.	
	– Ispod prosječan rad	15 bodova.
	Moraju biti ispunjeni sljedeći kriteriji:	
	– Zbroj bodova radnih karakteristika (od 1. do 12. elementa za utvrđivanje uspješnosti) između 61 i 120.	
	– Bodovi za efikasnost rada (13. element za utvrđivanje uspješnosti) između 61 i 120.	
	– Prosječan rad	0 bodova.
	Moraju biti ispunjeni sljedeći kriteriji:	
	– Zbroj bodova radnih karakteristika (od 1. do 12. elementa za utvrđivanje uspješnosti) između 121 i 180.	
	– Bodovi za efikasnost rada (13. element za utvrđivanje uspješnosti) između 121 i 180.	
	– Iznad prosječan rad	+ 15 bodova.
	Moraju biti ispunjeni sljedeći kriteriji:	
	– Zbroj bodova radnih karakteristika (od 1. do 12. elementa za utvrđivanje	

		uspješnosti) između 181 i 240.	
		– Bodovi za efikasnost rada (13. element za utvrđivanje uspješnosti) između 181 i 240.	
		– Naročito uspješan rad	+ 30 bodova.
		Moraju biti ispunjeni sljedeći kriteriji:	
		– Zbroj bodova radnih karakteristika (od 1. do 12. elementa za utvrđivanje uspješnosti) između 241 i 300.	
		– Bodovi za efikasnost rada (13. element za utvrđivanje uspješnosti) između 241 i 300.	
		Ovlaštena osoba obvezna je uspješnost na radu svakog radnika utvrditi na osnovu sljedećih elemenata:	
		– Radna disciplina	
		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se točnost dolaska na posao i s posla, korištenje plaćenog odmora (stanke) u tijeku rada, urednost preuzimanja i izvršavanja radnih zadataka, poštovanje procedure i pravila Poslodavca.	
		– Zalaganje na radu	
		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se marljivost pri izvršavanju svojih radnih zadataka.	
		– Inicijativa na radu	
		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se stupanj kreativnosti i inicijative u cilju:	
		– Unapređenja efikasnosti rada.	
		– Smanjenja napora pri izvršenju radnih zadataka.	
		– Povećanja sigurnosti rada.	
		– Smanjenja škarta.	
		– Povećanja kvalitete rada i proizvoda.	
		– Povećanja sigurnosti materijalno-tehničkih sredstava rada.	
		– Traženja i primjene efikasnijeg i ekonomičnijeg načina izvršavanja radnih zadataka.	
		– Stručnost potrebna za rad	
		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se veličina posjedujućih znanja (naglasak je na stvarnim znanjima, a manje na formalnim kvalifikacijama), a koja su potrebna i primjenjiva u izvršavanju radnih zadataka.	
		– Razvijenost vještina	

		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se pokazana spretnost, točnost i brzina u izvršavanju radnih zadataka.	
		– Razvijenost radnih navika	
		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se marljivost i inicijativa u izvršavanju dobivenih radnih zadataka.	
		– Smisao za suradnju	
		– Ponder: 2	
		Ocjenjuje se sklonost i sposobnost za timski rad.	
		– Odgovornost prema radu	
		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se odnos prema materijalno-tehničkim sredstvima rada i potrebi kvalitetnog izvršavanja radnih zadataka.	
		– Doprinos u organizaciji i upravljanju	
		– Ponder: 1	
		Ocjenjuje se interes za predlaganje promjena u organizaciji i upravljanju koje doprinose povećanju produktivnosti, sigurnosti, kvaliteti rada i slično.	
		– Mogućnost daljnjeg stručnog usavršavanja i napredovanja	
		– Ponder: 2	
		Ocjenjuje se sposobnost i htijenje za učenjem i stjecanjem novih znanja i vještina.	
		– Sposobnost rada na raznim radnim zadacima	
		– Ponder: 3	
		Ocjenjuje se spremnost, sposobnost i htijenje za uspješno izvršavanje radnih zadataka.	
		– Sposobnost vođenja grupe	
		– Ponder: 2	
		Ocjenjuje se mogućnost rukovođenja i organiziranja neometanog i efikasnog odvijanja proizvodnog procesa.	
		– Efikasnost rada	
		– Ponder: 30	
		Ocjenjuje se efikasnost korištenja radnog vremena i rezultati ostvareni u izvršavanju radnih zadataka.	
		Ovaj je element sinteza svih elemenata i u kombinaciji s prethodnim elementima (od 1. do 12.) pokazuje:	
		– Učinkovitost radnika u korištenju vremena kao najvrjednijeg resursa.	
		– Stupanj iskorištenosti potencijala radnika.	

	Ocjena po ovom kriteriju bi trebala korespondirati sa zbrojem ocjena ostalih elemenata (od 1. do 12.).							
	Ocjene uspješnosti na radu za svaki pojedini element se daju u rasponu od 1 do 10.							
	Ocjenjivanje uspješnosti na radu vrše neposredni rukovoditelj i rukovoditelj više razine.							
	Konačna ocjena uspješnosti na radu po pojedinom elementu se dobiva kao produkt pondera za pojedinu karakteristiku i prosjeka ocjena ocjenjivača.							
	Ocjenjivanje se radi svaki mjesec.							
	Odgovorna osoba Poslodavca je obvezna izraditi i svaki mjesec dostavljati Obrazac za ocjenjivanje uspješnosti na radu.							
–	<i>Posebna znanja i sposobnosti</i>							
	Za posjedovanje posebnih znanja i sposobnosti propisanih za obnašanje poslova radnog mjesta (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i drugo) radniku pripada 5 (pet) bodova.							
	Bodovi ostvareni na osnovu posebnih znanja i sposobnosti ne mogu se kumulirati.							
–	<i>Stručna sprema</i>							
	Za određeni stupanj stručne spreme radniku pripada:							
stupanj	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
bodovi	0	2	4	8	10	14	18	22
–	<i>Socijalni status radnika</i>							
	Prema obiteljskim primanjima u odnosu na prosječnu plaću radnika u gospodarstvu Republike Hrvatske radniku pripada:							
–	prosjek obiteljskog primanja po članu kućanstva u odnosu na prosječnu plaću radnika u gospodarstvu Republike Hrvatske, ne računajući plaću radnika kod Poslodavca:							
	do 30%	do 50%	do 70%	do 100%	iznad 100%			
bodovi	10	7	5	2	0			
–	ako je radnik jedini koji uzdržava obitelj ostvaruje dodatnih 10 bodova.							

(2) Broj bodova na osnovu kriterija iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se danom donošenja odluke Poslodavca o prestanku potrebe za radom radnika.

(3) Radnik koji u zbiru skupi više bodova ima prednost kod zadržavanja radnog odnosa u odnosu na radnika s manjim brojem bodova na istom radnom mjestu.

(4) U slučaju jednakog broja bodova prednost ima radnik koji je ostvario veći broj bodova po kriteriju radnog staža.

Članak 71.

(1) Pri izradi Programa zbrinjavanja viška radnika Poslodavac je obavezan voditi računa o radnicima zaštićenim od otkaza na osnovu zakona.

(2) Poslodavac ne može otkazati radni odnos:

- Ženi za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, te 15 (petnaest) dana nakon prestanka trudnoće.
- Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti dok je privremeno nesposoban za dan.
- Radniku za vrijeme služenja vojnog roka ili sudjelovanja u mobiliziranim postrojbama oružanih snaga.
- Dužnosniku Sindikata za vrijeme obavljanja dužnosti i najmanje 1 (jednu) godinu nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

(3) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Sindikata ili Radničkog vijeća otkazati:

- Radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti.
- Radniku muškarcu starijem od 60 (šezdeset) godina.
- Radnici ženi starijoj od 55 (pedesetpet) godina.
- Članu Radničkog vijeća.

Članak 72.

Radniku kojem nije moguće trajno osigurati posao kod Poslodavca radni odnos ne može prestati prije usvajanja Programa za rješavanje viška radnika, u slučajevima iz članka 66. ovog Kolektivnog ugovora.

Otkaz Ugovora o radu

Članak 73.

Ugovor o radu se otkazuje na način određen zakonom.

Članak 74.

- (1) Otkaz Ugovora o radu mora se izvršiti pisanim putem.
- (2) Poslodavac je obavezan pisanim putem obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje.
- (4) Dostava otkaza Ugovora o radu obavlja se neposrednom predajom radniku u prostorijama ili na radilištu Poslodavca putem urudžbenog zapisnika.
- (5) Odbijanje primitka otkaza Ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka od strane radnika dostavljenog na način iz stavka 4. ovog članka utvrđuje se u nazočnosti 2 (dva) svjedoka i tada se smatra da je dostava uredno obavljena.

(6) Ako radnik nije, iz bilo kojeg razloga, nazočan u prostorijama ili na radilištu Poslodavca dostava otkaza Ugovora o radu obavlja se poštom preporučeno s povratnicom na kućnu adresu.

(7) Dostava iz stavka 6. ovog članka obavlja se na zadnju adresu radnika evidentiranu kod Poslodavca.

(8) Ako dostava otkaza Ugovora o radu poštom preporučeno s povratnicom nije uspjela ili nije bila moguća ili ako njegova adresa, krivnjom radnika, nije poznata Poslodavcu, dostava se obavlja isticanjem otkaza Ugovora o radu na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca.

(9) Radnik ovlašten od Poslodavca za isticanje otkaza Ugovora o radu na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca obavezan je isticanje istog evidentirati u urudžbenom zapisniku uz osobni i potpis 2 (dva) svjedoka.

(10) Istekom roka od 15 (petnaest) dana od dana isticanja otkaza Ugovora o radu na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca, smatra se da je dostava uredno obavljena.

(11) Otkazni rok teče od dana dostave otkaza.

(12) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te u drugim slučajevima opravdane odsutnosti radnika s rada utvrđenim zakonom.

(13) U slučaju da radni odnos prestaje na zahtjev radnika, a ni Poslodavac ni radnik ne inzistiraju na otkaznom roku, isti se ne mora odrediti.

(14) Prije otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika Poslodavac je obavezan prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, te dostavom 1 (jednog) primjerka pisanog upozorenja o istom izvijestiti Radničko vijeće.

(15) Prije otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika Poslodavac je obavezan prethodno pisano upozoriti radnika o namjeri otkazivanja zbog ponovljenog kršenja obveza iz radnog odnosa, omogućiti radniku da iznese svoju obranu i zatražiti mišljenje Radničkog vijeća.

(16) Obveza Poslodavca iz stavka 14 i stavka 15 ovog članka posebno se odnosi na slučajeve kada radnik:

- Krši pravila rada, propisane procedure i priručnik o kvaliteti Poslodavca.
- Propušta izvršiti radne zadatke, što za posljedicu ima štetu za Poslodavca (gubitak sati i materijala zbog zastoja u proizvodnji, nemogućnost ugovaranja poslova, smanjenje kvalitete proizvoda ili usluge i slično).
- Obavlja rad koji nije u svezi radnog mjesta ili koji nije odobrio rukovoditelj.
- Nemarno se odnosi prema potencijalnim i postojećim kupcima.
- Neopravdano napušta radno mjesto za vrijeme radnog vremena.
- Ne poštuje propisanu proceduru u izvršavanju radnih zadataka.

- Ne uključuje se u procese edukacije i osposobljavanja u svrhu primjene suvremenih pomagala i novih tehnologija, te njihovog ne primjenjivanja u izvršavanju radnih zadataka.
- Iskazuje nemar u obavljanju svojih radnih zadataka.
- Nije efikasan u obavljanju svojih radnih zadataka.
- Ne primjenjuje sredstva zaštite na radu.
- Samovoljnim i ne tolerantnim ponašanjem onemogućava timski rad.
- Ponovljeno dobiva ocjenu »neuspješan rad« pri provedbi ocjenjivanja uspješnosti na radu.
- Ne opravdano kasni na posao.
- Odlazi s posla prije utvrđenog vremena.
- Ne poštuje i vrijeđa nadređene.
- Radi bez naloga (pisanog ili usmenog).
- Ometa druge radnike u izvršenju radnih zadataka.
- Konzumira alkohol ili narkotike za vrijeme rada.
- Prisutan je na radnom mjestu pod utjecajem alkohola (više od 0,5 promila) ili narkotika.
- Puši u prostorima u kojima pušenje nije dozvoljeno.
- Kasni u dostavi liječničke potvrde prilikom privremene spriječenosti za rad.

(17) Poslodavac će Pravilnikom o radu pobliže definirati uvjete i kriterije kojima će se jednoznačno moći utvrditi nastupanje slučajeva iz stavka 16. ovog članka.

Članak 75.

U vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo na odsutnost s rada radi traženja novog zaposlenja 4 (četiri) sata tjedno uz naknadu plaće.

Članak 76.

(1) Radniku se ne može otkazati Ugovor o radu zbog:

- Isticanja prigovora na odluku ovlaštene osobe, pisanog prigovora ili prigovora na zapisnik, odnosno sudjelovanja u postupku pred nadležnim sudom ili državnim organom.
- Vjere, rase, boje, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, trudnoće, političkog mišljenja, nacionalne pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla.
- Sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima izvan radnog vremena ili tijekom radnog vremena uz suglasnost ovlaštene osobe.

- Obnašanja dužnosti sindikalnog dužnosnika, tijekom i najmanje 1 (jednu) godinu nakon prestanka obavljanja te dužnosti.
- Nenazočnosti na poslu za vrijeme porodnog dopusta, bolovanja ili privremene nesposobnosti za rad kada je o istom obavijestio Poslodavca na način određen Zakonom o radu.
- Služenja vojnog roka ili sudjelovanja u mobiliziranim postrojbama oružanih snaga Republike Hrvatske.

(2) Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu radniku kojem na dan dostave Odluke o otkazu Ugovora o radu nedostaje 5 (pet) godina staža ili starosti do stjecanja prava na starosnu mirovinu, u skladu s odredbama Zakona o radu, Zakona o mirovinskom osiguranju i ovog Kolektivnog ugovora.

Zaštita prava radnika

Članak 77.

- (1) Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obvezno se dostavljaju u pisanom obliku s uputom za zaštitu prava ili utvrđenjem da je odluka konačna.
- (2) Dostava odluka iz stavka 1. ovog članka obavlja se neposrednom predajom radniku u prostorijama ili na radilištu Poslodavca putem urudžbenog zapisnika.
- (3) Odbijanje primitka odluka iz stavka 1. ovog članka od strane radnika dostavljenog na način iz stavka 2. ovog članka utvrđuje se u nazočnosti 2 (dva) svjedoka i tada se smatra da je dostava uredno obavljena.
- (4) Ako radnik nije, iz bilo kojeg razloga, nazočan u prostorijama ili na radilištu Poslodavca dostava odluka iz stavka 1. ovog članka obavlja se poštom preporučeno s povratnicom na kućnu adresu.
- (5) Dostava iz stavka 4. ovog članka obavlja se na zadnju adresu radnika evidentiranu kod Poslodavca.
- (6) Ako dostava odluka iz stavka 1. ovog članka poštom preporučeno s povratnicom nije uspjela ili nije bila moguća ili ako njegova adresa, krivnjom radnika, nije poznata Poslodavcu, dostava se obavlja isticanjem otkaza Ugovora o radu na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca.
- (7) Radnik ovlašten od Poslodavca za isticanje odluka iz stavka 1. ovog članka na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca obavezan je isticanje istog evidentirati u urudžbenom zapisniku uz osobni i potpis 2 (dva) svjedoka.
- (8) Istekom roka od 15 (petnaest) dana od dana isticanja odluka iz stavka 1. ovog članka na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca, smatra se da je dostava uredno obavljena.
- (9) Protiv odluke ovlaštene osobe radnik može tražiti zaštitu svojih prava prigovorom Upravi (direktoru) Poslodavca u roku 15 (petnaest) dana od dana uručjenja odluke u skladu sa zakonom.

(10) Uprava (direktor) Poslodavca je obvezna saslušati radnika i njegovu obranu, te odlučiti o prigovoru u roku 15 (petnaest) dana od dana podnošenja prigovora.

(11) Poslodavac je obvezan prije svake odluke zatražiti mišljenje Radničkog vijeća, razmotriti ga i o njemu se pisano izjasniti, ako je dostavljeno.

(12) Poslodavac je obvezan u slučajevima dostave odluke iz stavka 1. ovog članka o otkazu Ugovora o radu radniku istovremeno dostaviti i obračun svih iznosa koje mu je dužan isplatiti po osnovi:

- plaće,
- naknade plaće,
- otpremnine,
- sati preraspodjele radnog vremena,
- sati prekovremenog rada,
- naknade za rad na radilištu (terenski dodatak),
- naknade za odvojeni život,
- pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres),
- jubilarne nagrade,
- darova djeci radnika,
- božićnice,
- bolovanja preko 90 (devedeset) dana,
- nastanka invalidnosti radnika,
- smrti člana uže obitelji,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode,
- troškova prijevoza na posao i s posla,
- dnevnica i troškova službenih putovanja,
- prigodnih isplata,
- izvanrednih isplata.

(13) Opravdanim razlogom za dostavu odluke iz stavka 1. ovog članka o izvanrednom otkazu Ugovora o radu smatraju se osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, posebno:

- Neizvršavanje obveza utvrđenih Ugovorom o radu.
- Nepočinjanje s radom dana navedenog u Ugovoru o radu.
- Zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti.
- Kaznena djela u svezi s radnim odnosom.
- Odbijanje izvršenja radnog zadatka iz razloga koji nije predviđen zakonom.
- Ponovljeno kršenje pravila rada Poslodavca, nakon dostave pisanog upozorenja.
- Povreda poslovne tajne Poslodavca (podatak, informacija i slično).
- Konkurencija Poslodavcu.
- Krađa alata, materijala, sirovine i dokumenata.
- Namjerna oštećenja alata, materijala, dokumenata i drugih materijalnih sredstava.
- Neopravdani izostanak s rada više od 1 (jednog) dana u razdoblju od godinu dana.
- Tjelesni napad na drugog radnika kod Poslodavca.
- Izazivanje nereda.
- Iznošenje netočnih informacija s namjerom ostvarenja osobne koristi.
- Iznošenje informacija koje mogu uzrokovati ili uzrokuju štetu Poslodavcu.
- Poticanje drugih radnik kod Poslodavca na radnje koje imaju za posljedicu materijalnu i/ili ne materijalnu štetu za Poslodavca.

RADNO VRIJEME

Radni kalendar i Plan preraspodjele radnog vremena

Članak 78.

- (1) Poslodavac je obavezan izraditi do kraja tekuće godine Radni kalendar za narednu kalendarsku godinu i utvrditi godišnji fond radnog vremena.
- (2) Poslodavac je obavezan izraditi u 1. (prvom) kvartalu tekuće godine, ako je moguće, Plan preraspodjele radnog vremena.
- (3) Poslodavac je obavezan prije donošenja Radnog kalendara i Plana preraspodjele radnog vremena o istom Radničkom vijeću dostaviti pisani materijal potreban za raspravu i odlučivanje i zatražiti njegovo mišljenje.
- (4) Poslodavac nakon dobivenog mišljenja Radničkog vijeća može donijeti Radni kalendar i Plan preraspodjele radnog vremena.

(5) Poslodavac je obavezan prigodom uvođenja preraspodjele radnog vremena koja nije utvrđena Planom preraspodjele radnog vremena o istom Radničkom vijeću dostaviti pisanu obavijest.

Dnevno radno vrijeme

Članak 79.

(1) Dnevno radno vrijeme, kada se ne provodi preraspodjela radnog vremena, iznosi 8 (osam) sati.

(2) Raspored radnog vremena utvrdit će Poslodavac uz suglasnost sa Sindikatom ili Radničkim vijećem.

(3) Prigodom određivanja rasporeda radnog vremena iz stavka 2. ovog članka Poslodavac će nastojati radno vrijeme uskladiti s rasporedom vremena javnog prijevoza i radnim vremenom javnih ustanova.

(4) Radno vrijeme između 22 (dvadesetdva) sata tekućeg dana i 6 (šest) sati narednog dana je noćno radno vrijeme.

Tjedno radno vrijeme

Članak 80.

Puno tjedno radno vrijeme radnika, uključujući i dnevni odmor, iznosi 40 (četrdeset) sati.

Članak 81.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 (pet) dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

(2) Subota je neradni dan.

(3) Nedjelja je dan tjednog odmora.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 82.

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu radnika ne može zaštititi od štetnog utjecaja, radniku se radno vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na zdravlje i sposobnost radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 83.

(1) Radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima tijekom kalendarske godine radi duže od punog radnog vremena, a u pojedinim vremenskim razdobljima tijekom kalendarske godine kraće od punog radnog vremena, odnosno da se u pojedinim vremenskim razdobljima tijekom kalendarske godine ne radi.

- (2) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti za kalendarsku godinu.
- (3) Poslodavac prigodom preraspodjele radnog vremena mora osigurati da fond sati za preraspodjelu iskoristi do kraja kalendarske godine.
- (4) Prigodom preraspodjele radnog vremena tjedno radno vrijeme ne smije biti duže od 52 (pedesetdva) sata.
- (5) Preraspodjela radnog vremena se može provesti samo kada je predviđena godišnjim Planom preraspodjele radnog vremena i uvođenjem preraspodjele radnog vremena koje nije predviđeno godišnjim Planom preraspodjele radnog vremena u slučajevima kada priroda posla to zahtijeva.
- (6) Preraspodjela radnog vremena i dana kada se ona izvršava, odnosno dan kada se neće raditi i dan kada se obrađuje mora se najaviti:
- najmanje 8 (osam) dana unaprijed kada je predviđena godišnjim Planom preraspodjele radnog vremena.
 - 1 (jedan) dan unaprijed prigodom uvođenja preraspodjele radnog vremena koje nije predviđeno godišnjim Planom preraspodjele radnog vremena.
- (7) Radnik kojem se Ugovor o radu otkazuje prije nego je preraspodijeljeno radno vrijeme prošlo, ima pravo na preračunate sate u radno vrijeme (time i pravo na radni staž) ili mu se – uz obostranu suglasnost – ti sati mogu platiti kao prekovremeni rad.

Prekovremeni rad

Članak 84.

- (1) Poslodavac može uvesti prekovremeni rad (rad duži od redovnog radnog vremena) kada nastanu izvanredne okolnosti kao što su viša sila, izvanredno povećanje opsega posla, isporuka robe vezana za rok, održavanje kontinuiteta posla.
- (2) Prekovremeni rad mora se najaviti najmanje 1 (jedan) dan unaprijed, osim uvođenja prekovremenog rada u slučaju više sile.
- (3) Prekovremeni rad može trajati tjedno najviše 10 (deset) sati, a godišnje najviše 120 (stodvadeset) sati.
- (4) Kod primjene kliznog radnog vremena prekovremeni rad se računa od završetka redovnog radnog vremena, odnosno od proteka 8 (osam) sati od početka radnog vremena radnika.
- (5) Svako odstupanje od 40 (četrdeset) satnog radnog tjedna, a nije preraspodjela radnog vremena, predstavlja prekovremeni rad.
- (6) Malodobni radnik, trudnica, majka s djetetom do 3 (tri) godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti može raditi prekovremeno samo ako dađe pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

ODMORI I DOPUSTI

Odmor u tijeku rada

Članak 85.

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na plaćeni odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka utvrdit će Poslodavac uz savjetovanje sa Sindikatom ili Radničkim vijećem.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka Poslodavac ne može odrediti u prva 2 (dva) sata nakon početka redovnog radnog vremena i u zadnja 2 (dva) sata prije završetka redovnog radnog vremena.
- (4) Radnik koji radi prekovremeno radno vrijeme ili radno vrijeme u preraspodjeli iznad trajanja dnevnog radnog vremena iz članka 79. ovog Kolektivnog ugovora duže od 2 (dva) sata ima pravo na dodatni /2 (drugi)/ plaćeni odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta.
- (5) Radnik ima pravo na plaćeni odmor (stanku) iz stavka 4. ovog članka neposredno po završetku dnevnog radnog vremena iz članka 79. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 86.

- (1) Radnica koja doji dijete ima pravo do godinu dana starosti djeteta koristiti dva puta po 1 (jedan) sat za dojenje djeteta i 30 (trideset) minuta odmora (stanke) iz stavka 1. članka 85. ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Radnica će 2,5 (dva i pol) sata iz stavka 1. ovog članka koristiti prema potrebama djeteta.
- (3) Radnica o korištenju 2,5 (dva i pol) sata iz stavka 1. ovog članka mora obavijestiti Poslodavca.

Odmor između dva radna dana

Članak 87.

Radnik ima pravo na odmor između 2 (dva) radna dana u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 88.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata neprekidno.
- (2) Dan tjednog odmora je nedjelja.
- (3) Poslodavac je obvezan, ako je nužno da radnik radi na dan tjednog odmora, radniku omogućiti korištenje tjednog odmora tijekom narednog tjedna.

Plan korištenja godišnjih odmora

Članak 89.

- (1) Poslodavac je obvezan izraditi u 1. (prvom) kvartalu tekuće godine, ako je moguće, Plan korištenja godišnjih odmora.
- (2) Poslodavac je obvezan prije donošenja Plana korištenja godišnjih odmora o istom Radničkom vijeću dostaviti pisani materijal potreban za raspravu i odlučivanje i zatražiti njegovo mišljenje.
- (3) Nakon dobivanja mišljenja Radničkog vijeća Poslodavac može donijeti Plan korištenja godišnjih odmora.
- (4) Poslodavac i radnik su obvezni prigodom utvrđivanja razdoblja korištenja godišnjeg odmora ravnopravno uvažavati obostrane potrebe.

Godišnji odmor

Članak 90.

- (1) Radnik u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 (osamnaest) radnih dana.
- (2) Malodobni radnik u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 (dvadesetšest) radnih dana.
- (3) Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 (trideset) radnih dana.
- (4) Poslove iz stavka 3. ovog članka i najkraće trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima Sindikat i Poslodavac obvezni su utvrditi posebnim Prilogom ovom Kolektivnom ugovoru.
- (5) Prilog iz stavka 4. ovog članka sastavni je dio ovog Kolektivnog ugovora.
- (6) U dane plaćenog godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani i dani privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlaštteni liječnik.
- (7) Pri utvrđivanju broja dana plaćenog godišnjeg odmora subota se ne računa u dane plaćenog godišnjeg odmora.

Članak 91.

- (1) Radnik koji se 1. (prvi) puta zaposli ili koji ima prekid rada između 2 (dva) radna odnosa duži od 8 (osam) dana pravo na puni plaćeni godišnji odmor stječe nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog staža.
- (2) Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 92.

- (1) Plaćeni godišnji odmor duži od najkraćeg određenog u članku 90. ovog Kolektivnog ugovora utvrđuje se u skladu sa sljedećim kriterijima:

– PREMA DUŽINI RADNOG STAŽA		
	– za svake navršene 2 (dvije) godine radnog staža _____	1 radni dan.
– PREMA UVJETIMA RADA		
	– za rad s otrovnim materijama (radna mjesta ličitelja) _____	3 radna dana,
	– za rad na izvorima ionizirajućeg zračenja (po mjesecu provedenom na takvom poslu) _____	1 radni dan,
	– za rad na svim postupcima zavarivanja (radna mjesta zavarivača) _____	2 radna dana.
– POSEBNI SOCIJALNI UVJETI		
	– samohrani roditelj kod kojeg živi dijete do 7 (sedam) godina starosti _____	3 radna dana.
– ZDRAVSTVENO STANJE		
	– invalidu rada s više od 50% invaliditeta _	5 radnih dana,
	– invalidu domovinskog rata s više od 50% invaliditeta _____	5 radnih dana.

(2) Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora dobije se zbrajanjem dana najkraće određenog godišnjeg odmora iz članka 90. ovog Kolektivnog ugovora i dana ostvarenih prema kriterijima od točke 1. do točke 4. stavka 1. ovog članka.

(3) Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora određena prema kriterijima iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka može iznositi maksimalno 30 (trideset) radnih dana.

Članak 93.

(1) Poslodavac je obvezan, na osnovu Plana korištenja godišnjih odmora, donijeti za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje:

- Trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz članka 90. i članka 92. ovog Kolektivnog ugovora.
- Ukupno trajanje godišnjeg odmora.
- Vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

(2) Rješenje iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je obvezan donijeti najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Zahtjev za korištenje godišnjeg odmora radnik je obvezan uputiti najkasnije 30 (trideset) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 94.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u više dijelova.
- (2) Kada radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, 1. (prvi) dio mora biti u trajanju najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno, ako to nije u suprotnosti s kolektivnim godišnjim odmorom.
- (3) Kada radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, 1. (prvi) dio mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- (4) Kada radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, 2. (drugi) i sve ostale dijelove mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (5) Neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne godine radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 95.

Radnik ima pravo koristiti 2 (dva) dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje 2 (dva) dana ranije, ako time bitno ne remeti proces rada, o čemu sud donosi Poslodavac.

Članak 96.

Radniku koji je bio u Hrvatskoj vojsci i pričuvnom sastavu Ministarstva unutrašnjih poslova, zbog radne obveze ili zarobljavanja od strane neprijatelja nije koristio godišnji odmor, Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje svih godišnjih odmora iz prethodnih godina.

Članak 97.

Radniku koji odlazi u mirovinu ili na odsluženje vojnog roka Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje cijelog godišnjeg odmora.

Članak 98.

(1) Radnik koji u kalendarskoj godini u kojoj koristi godišnji odmor nema 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog staža ima pravo na korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora prema radnom stažu ostvarenom u toj kalendarskoj godini.

(2) Razmjernim dijelom godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka smatra se 2 (dva) radna dana godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec radnog staža u toj kalendarskoj godini.

Plaćeni dopust

Članak 99.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju:

–	Sklapanja braka _____	2 radna dana.
–	Rođenja djeteta _____	2 radna dana.

–	Smrti člana uže obitelji (uža obitelj sukladno stavku 2 članka 57. Zakona o radu i točki 8. stavka 2. članka 13. Pravilnika o porezu na dohodak) _____	3 radna dana.
–	Smrti člana šire obitelji (krvni srodnici od 4. koljena, tazbinski srodnici do 2. koljena) __	1 radni dan.
–	Selidbe u istome mjestu ili drugo mjesto udaljeno do 50 kilometara _____	1 radni dan.
–	Selidbe u drugo mjesto udaljeno više od 50 kilometara _____	1 radni dan.
–	Teške bolesti člana uže obitelji (uža obitelj suglasno stavku 2. članka 57. Zakona o radu i točki 8. stavka 2. članka 13. Pravilnika o porezu na dohodak) u mjestu stanovanja ____	1 radni dan.
–	Teške bolesti člana uže obitelji (uža obitelj sukladno stavku 2. članka 57. Zakona o radu i točki 8. stavka 2. članka 13. Pravilnika o porezu na dohodak) izvan mjesta stanovanja _	2 radna dana.
–	Uklanjanja štetnih posljedica na stambenim i gospodarskim objektima uzrokovanih elementarnom nepogodom _____	2 radna dana.
–	Uklanjanja štetnih posljedica na stambenim i gospodarskim objektima uzrokovanih ratnim djelovanjem _____	2 radna dana.
–	Stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja i polaganja državnog stručnog ispita _____	3 radna dana.
–	Dragovoljnog darivanja krvi _____	1 radni dan.

(2) Ako zbog smrtnog slučaja radnik mora putovati, ima pravo na dodatne dane neplaćenog dopusta potrebne za putovanje.

(3) Radnik može koristiti plaćeni dopust od podstavka 1. do podstavka 11 stavka 1. ovog članka isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(4) Radnik može koristiti plaćeni dopust iz podstavka 12 stavka 1. ovog članka tijekom kalendarske godine u kojoj je nastupila okolnost na osnovu koje ima pravo na plaćeni dopust, sukladno radnim obvezama.

Neplaćeni dopust

Članak 100.

(1) Poslodavac može radniku odobriti neplaćeni dopust (dopust bez naknade plaće).

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

(3) Poslodavac je obvezan za radnika u slučaju dopusta iz stavka 1. ovog članka uplatiti zakonom propisane doprinose iz plaće i na plaću za razdoblje određeno zakonom (30 kalendarskih dana).

PLAĆA, NAKNADA PLAĆE, DODACI NA PLAĆU I OSTALA MATERIJALNA PRIMANJA RADNIKA

Plaća

Članak 101.

Poslodavac je obvezan radniku, neovisno o ostvarenom poslovnom rezultatu Poslodavca, isplatiti plaću koju čini:

- Plaća za izvršeni rad.
- Naknada plaće.
- Plaća po osnovi solidarnosti.

Članak 102.

Plaća za izvršeni rad se sastoji od:

- Osnovne plaće utvrđene na osnovu složenosti poslova radnog mjesta koje je radnik obavljao u tijeku mjeseca i za normalne uvjete rada toga radnog mjesta.
- Dodatka na plaću po osnovi radnog staža.
- Stimulativnog dijela plaće, ako je predviđen radnim nalogom, posebnom odlukom Poslodavca ili je rezultat ostvarene veće učinkovitosti na radnom mjestu.
- Dodatka na plaću po osnovi otežanih uvjeta rada.
- Dodatka na plaću za rad na dane blagdana, prekovremeni rad, noćni rad i drugo.

Članak 103.

(1) Osnovna plaća radnika utvrđuje se na osnovu vrijednosti sata rada za svako radno mjesto i sati odrađenih na radu prema evidenciji Poslodavca.

(2) Vrijednost sata rada iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se na osnovu koeficijenta kojim je vrednovano radno mjesto na koje je radnik raspoređen Ugovorom o radu.

(3) Sati provedeni na radu iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se na osnovu sati koje je radnik proveo na radu u mjesecu za koji se plaća isplaćuje.

Članak 104.

(1) Vrijednost sata rada radnih mjesta utvrđuje se u visini od najmanje:

- 14,30 kuna (četnaest kuna i trideset lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,00.
- 15,04 kune (petnaest kuna i četiri lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,10.

- 15,87 kuna (petnaest kuna i osamdesetsedam lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,20.
- 16,29 kuna (šesnaest kuna i dvadesetdevet lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,25.
- 17,12 kuna (sedamnaest kuna i dvanaest lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,35.
- 17,55 kuna (sedamnaest kuna i pedesetpet lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,40.
- 18,37 kuna (osamnaest kuna i tridesetsedam lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,50.
- 19,21 kuna (devetnaest kuna i dvadesetjedna lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,60.
- 20,03 kune (dvadeset kuna i tri lipe) za radno mjesto s koeficijentom 1,70.
- 20,87 kuna (dvadeset kuna i osamdesetsedam lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,80.
- 21,29 kuna (dvadesetjedna kuna i dvadesetdevet lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,85.
- 21,71 kuna (dvadesetjedna kuna i sedamdesetjedna lipa) za radno mjesto s koeficijentom 1,90.
- 22,54 kune (dvadesetdvije kune i pedesetčetiri lipe) za radno mjesto s koeficijentom 2,00.
- 23,37 kuna (dvadesettri kune i tridesetsedam lipa) za radno mjesto s koeficijentom 2,10.
- 24,20 kuna (dvadesetčetiri kune i dvadeset lipa) za radno mjesto s koeficijentom 2,20.
- 25,05 kuna (dvadesetpet kuna i pet lipa) za radno mjesto s koeficijentom 2,30.
- 25,89 kuna (dvadesetpet kuna i osamdesetdevet lipa) za radno mjesto s koeficijentom 2,40.
- 26,70 kuna (dvadesetšest kuna i sedamdeset lipa) za radno mjesto s koeficijentom 2,50.
- 27,56 kuna (dvadesetsedam kuna i pedesetšest lipa) za radno mjesto s koeficijentom 2,60.
- 28,38 kuna (dvadesetosam kuna i tridesetosam lipa) za radno mjesto s koeficijentom 2,70.
- 29,22 kune (dvadesetdevet kuna i dvadesetdvije lipe) za radno mjesto s koeficijentom 2,80.
- 30,04 kune (trideset kuna i četiri lipe) za radno mjesto s koeficijentom 2,90.
- 30,89 kuna (tridesetdevet kuna i osamdesetdevet lipa) za radno mjesto s koeficijentom 3,00.
- 31,73 kune (tridesetjedna kuna i sedamdesettri lipe) za radno mjesto s koeficijentom 3,10.
- 32,55 kuna (tridesetdvije kune i pedesetpet lipa) za radno mjesto s koeficijentom 3,20.
- 35,90 kuna (tridesetpet kuna i devedeset lipa) za radno mjesto s koeficijentom 3,60.
- 40,91 kuna (četrdeset kuna i devedesetjedna lipa) za radno mjesto s koeficijentom 4,20.
- 43,42 kune (četrdesettri kune i četrdesetdvije lipe za radno mjesto s koeficijentom 4,50.

(2) Vrijednost sati rada iz stavka 1. ovog članka usklađivat će se s indeksom potrošačkih cijena svakih 6 (šest) mjeseci.

(3) Usklađivanje iz stavka 2. ovog članka vršit će se u razdobljima lipanj – prosinac i prosinac – lipanj.

(4) Osnova za usklađivanje iz stavka 2. ovog članka su podaci o indeksu potrošačkih cijena Državnog zavoda za statistiku.

(5) Plaća prema vrijednosti sata rada usklađenoj s indeksom potrošačkih cijena će se isplaćivati početno za mjesec u kojem je podatak o indeksu potrošačkih cijena prema kojem se vrši usklađivanje vrijednosti sata rada objavljen, a završno do mjeseca u kojem je objavljen novi podatak o indeksu potrošačkih cijena prema kojem se vrši usklađivanje vrijednosti sata rada.

(6) Predsjednik Sindikata i Uprava (direktor) Poslodavca će najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana objave podatka o indeksu potrošačkih cijena utvrđenog stavkom 2, stavkom 3 i stavkom 4 ovog članka Objavom utvrditi:

– Indeks potrošačkih cijena u predmetnom razdoblju – u postotku.

– Porast vrijednosti sata rada – u postotku.

– Vrijednost sata rada svakog radnog mjesta na osnovu koeficijenta kojim je vrednovano – u kunama i lipama.

– Razdoblje za koje se primjenjuje Objavom utvrđena vrijednost sata rada svakog radnog mjesta.

(7) Vrijednost sata rada u kunama i lipama iskazuje se na dvije decimale na način da se prigodom izračuna iste druga decimala zaokružuje na veću vrijednost kada je treća decimala jednaka ili veća od 5.

(8) Uprava (direktor) Poslodavca je obvezna Objavu iz stavka 6. ovog članka dostaviti Sektoru financija i računovodstva Poslodavca za potrebe obračuna plaća.

(9) Predsjednik Sindikata je obavezan Objavu iz stavka 6. ovog članka objaviti na oglasnim mjestima u prostorijama i radilištima Poslodavca za potrebe obavješćivanja radnika Poslodavca.

(10) Objava iz stavka 6. ovog članka ima važnost i proizvodi pravne učinke kao i odredbe ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuje se neposredno i obje stranke ovog Kolektivnog ugovora obvezne su se iste pridržavati prigodom provedbe.

Članak 105.

Poslodavac je obavezan radniku koji zamjenjuje radnika na više plaćenom radnom mjestu za vrijeme zamjene isplatiti plaću više plaćenog radnog mjesta.

Članak 106.

Radna mjesta kod Poslodavca razvrstana su prema složenosti poslova s utvrđenim sljedećim koeficijentima:

	OPIS	PODSTUPNJEVI RADNIH MJESTA.			
		A	B	C	D.
I.	grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje	1,00	1,10		
II.	grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pisane upute	1,20	1,25	1,35	
III.	grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,40	1,50		
IV.	grupa poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njihovom izvršenju	1,60	1,70	1,80	
V.	grupa poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	1,85	1,90	2,00	
VI.	grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršavanju	2,10			
VII.	grupa poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova toga područja	2,20	2,30	2,40	2,50
VIII.	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, te projektiranje poslova i zadataka	2,60	2,70	2,80	2,90
IX.	grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	3,00	3,20	3,40	3,60
X.	grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad itd.	3,80	4,00	4,20	4,50

(2) Najniži raspon između najjednostavnijeg i najsloženijeg posla je 1: 4,5.

(3) Radnicima kojima je kod Poslodavca utvrđena »S« kategorija (a to znači koji imaju žig samokontrolora) korigiraju se naprijed naznačeni koeficijenti za 10%.

(4) Radna mjesta kod Poslodavca, u skladu s odredbama stavka 1. ovog članka, razvrstana su prema Prilogu 1 – Pravilnik o organizaciji i Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta i Katalog radnih mjesta.

(5) Prilog 1 – Pravilnik o organizaciji i Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta i Katalog radnih mjesta sastavni su dio ovog Kolektivnog ugovora.

(6) Poslodavac je obavezan prije donošenja Pravilnika o organizaciji, te donošenja izmjena i dopuna Pravilnika o organizaciji o istom savjetovati se sa Sindikatom i Radničkim vijećem.

(7) Pisano mišljenje na prijedlog Pravilnika o organizaciji ili izmjene i dopune Pravilnika o organizaciji Sindikat i Radničko vijeće obavezni su dostaviti u roku od 5 (pet) radnih dana od dana primitka istog.

(8) Ako Sindikat i Radničko vijeće mišljenje iz stavka 7. ovog članka ne dostave u roku iz stavka 7. ovog članka smatra se da nemaju primjedbe i prijedloge na predloženi Pravilnik o organizaciji ili izmjene i dopune Pravilnika o organizaciji.

(9) Pisano očitovanje na mišljenje iz stavka 7. ovog članka Poslodavac je obavezan dostaviti u roku od 5 (pet) radnih dana od dana primitka istog.

(10) Ako Poslodavac očitovanje iz stavka 9 ovog članka ne dostavi u roku iz stavka 9 ovog članka smatra se da prihvaća primjedbe i prijedloge na predloženi Pravilnik o organizaciji ili izmjene i dopune Pravilnika o organizaciji.

(11) Poslodavac je obavezan prije donošenja Pravilnika o sistematizaciji i Kataloga radnih mjesta, te donošenja izmjena i dopuna Pravilnika o sistematizaciji i Kataloga radnih mjesta o istom zatražiti suglasnost Sindikata i Radničkog vijeća.

(12) Pisano očitovanje na prijedlog Pravilnika o sistematizaciji i Kataloga radnih mjesta ili izmjene i dopune Pravilnika o sistematizaciji i Kataloga radnih mjesta Sindikat i Radničko vijeće obavezni su dostaviti u roku od 15 (petnaest) radnih dana od dana primitka istog.

(13) Ako Sindikat i Radničko vijeće očitovanje iz stavka 12 ovog članka ne dostave u roku iz stavka 12 ovog članka smatra se da nemaju primjedbe i prijedloge na predloženi Pravilnik o sistematizaciji i Katalog radnih mjesta ili izmjene i dopune Pravilnika o sistematizaciji i Kataloga radnih mjesta.

Stimulativni dio plaće

Članak 107.

(1) Poslodavac je obavezan izraditi kriterije za stimulaciju i s njima upoznati radnika.

(2) Kriteriji ne moraju biti kvantificirani, ali radnik mora znati na osnovu čega će moći ostvariti stimulaciju.

Dodatak na osnovnu plaću za staž

Članak 108.

Radnik ima pravo na dodatak od 0,5% za svaku godinu navršenog ukupnog radnog staža na osnovnu plaću.

Dodatak na plaću radi posebno teških uvjeta rada

Članak 109.

(1) Dodaci se daju na osnovnu plaću radnika za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na koje je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća.

(2) Dodaci se primjenjuju samo na efektivne sate rada pod tim uvjetima.

(3) Elementi posebnih uvjeta su:

– Utjecaj okoline (klima, buka, vibracije, zračenje, vlaga, štetni sastojci, plinovi, biološke štetnosti).

– Fizička i psihička opterećenja (opterećenja osjetila, teški fizički napori s posljedicama po zdravlje, rad s prljavim stvarima).

– Opasnost za zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, transportnih sredstava, javnog prometa, pada, električne struje, zatrpavanja, eksplozije, vrućih i užarenih predmeta, nagrizaćućih tvari i dr.).

(4) Najmanji postotak dodatka prema uvjetima iznosi:

– Nečistoća atmosfere više od normalne,

zračenje, ionizirani plinovi 5%.

– Snažna buka i vibracije 5%.

– Bliještanje i rad u tami 5%.

– Izloženost tijela prljanju 5%.

– Rad na visokim i niskim temperaturama 5%.

– Rad u vodi, vlazi ili propuhu 5%.

– Opasnost od ozljeda 5%.

– Rad na visini 5%.

– Monotonija u radu 3%.

(5) Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih nadoknada radniku koji radi u teškim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu zaštite na radu.

Članak 110.

Uvjeti na osnovu kojih se ostvaruju dodaci na osnovu plaće iz članka 109. ovog Kolektivnog ugovora su:

I. Štetnost radne sredine:

1. Onečišćenje radne atmosfere

Opis

Koncentracija toksičkih onečišćenja je tolika da je rad moguć isključivo uporabom specijalnih odjela ili komora koje obuhvaćaju cijelo tijelo.

2. Buka i vibracija

Opis

Buka dostiže intenzitet više od 95 db ili utjecaj vrlo jakih vibracija zbog kojih je potrebno povremeno prekidati rad.

3. Bliještanje i rad u tami

Opis

Blještavost je zaslepljujuća. Bez uporabe zaštitnih sredstava rad je nemoguć. Osim uporabe zaštitnih sredstava pojavljuje se vrlo veliko naprezanje vida.

Ili rad u tamnim komorama pri specijalnim izvorima svjetlosti koje izaziva vrlo veliko naprezanje vida.

4. Izloženost prljavštini

Opis

Uprljanje cijelog tijela otpadnim vodama, fekalijama i slično.

5. Rad pri visokim ili niskim temperaturama

Opis

Više od +45 °C.

Niže od -20 °C.

6. Voda, vlaga i strujanje zraka

Opis

Rad pod vodom.

II. Opasnost od ozljeda tijela i oboljenja:

Opis

Ozljede koje mogu uzrokovati smrt izvršioca.

Opis

Rad na visini (prema dozvoli liječnika).

III. Monotonija u radu:

Opis

Aktivnosti se stalno ponavljaju u vremenskom razmaku od 0,8 minuta i izazivaju opću iscrpljenost.

Razdoblje za isplatu plaće

Članak 111.

- (1) Plaća se radniku isplaćuje nakon obavljenog rada, najmanje jedanput mjesečno.
- (2) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
- (3) Poslodavac je obavezan radniku isplatiti plaću najkasnije 15. (petnaestog) dana u mjesecu za prethodni mjesec.
- (4) U slučaju kada dan za isplatu plaće, na osnovu stavka 3. ovog članka, bude istovjetan danu tjednog odmora, blagdana ili neradnog dana tada se isplata pomiče za prvi prethodni radni dan.
- (5) U slučaju zakašnjenja isplate plaće više od 5 (pet) dana Poslodavac je obavezan radniku obračunati i isplatiti zakonske zatezne kamate.
- (6) Ako se u roku iz stavka 5. ovog članka ne postigne dogovor između Poslodavca i Sindikata o novom datumu za isplatu plaće, Sindikat ima pravo u daljnjem roku od 5 (pet) dana provesti štrajk.
- (7) Sindikat je obavezan provođenje štrajka iz stavka 6. ovog članka najaviti najmanje 5 (pet) dana prije dana određenog za početak štrajka.

Članak 112.

- (1) Poslodavac je obavezan radniku, kada je plaća isplaćena u roku iz stavka 3. i stavka 4. članka 111. ovog Kolektivnog ugovora, prigodom isplate plaće uručiti pisani obračun plaće.
- (2) Poslodavac je obavezan radniku, kada plaća nije isplaćena u roku iz stavka 3. i stavka 4. članka 111. ovog Kolektivnog ugovora, 5 (pet) dana nakon proteka roka za isplatu plaće uručiti pisani obračun plaće.

Dodaci za rad na državne blagdane, prekovremeni i noćni rad

Članak 113.

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se najmanje:

–	Za rad noću	30%.
–	Za prekovremeni rad	50%.
–	Za rad u dane tjednog odmora	50%.

–	Za rad u drugoj smjeni u smjenskom radu i dvokratni rad s prekidima dužim od 1 (jednog) sata	20%.
–	Za rad na blagdane i ne radne dane (izuzev subote kao ne radnog dana)	100%.

(2) Ako je prisutno više uvjeta istodobno dodaci se kumuliraju, izuzev dodataka iz podstavka 4. stavka 1. ovog članka.

Naknada plaće

Članak 114.

(1) U slučaju odsutnosti s radnog mjesta radnika zbog privremene spriječenosti za rad, radniku se isplaćuje naknada plaće u visini plaće koju bi dobio da je radio:

–	Za bolovanje radniku koji ima do 25 godina radnog staža	80% plaće.
–	Za bolovanje radniku koji ima više od 25 godina radnog staža	90% plaće.
–	Za bolovanje zbog ozljede na radu	100% plaće.
–	Za bolovanje zbog profesionalnog oboljenja	100% plaće.

(2) Poslodavac je obvezan naknadu iz stavka 1. ovog članka isplatiti za razdoblje određeno zakonom.

Članak 115.

Radniku se isplaćuje naknada plaće u visini plaće koju bi dobio da je radio za vrijeme:

- Državnih i vjerskih blagdana, te neradnih dana utvrđenih Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj.
- Godišnjeg odmora.
- Vojne vježbe.
- Obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca.
- Plaćenog dopusta.
- Sindikalnih aktivnosti i rada u Radničkom vijeću u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora i Zakona o radu.
- Zastoja u poslu za koji nije kriv.
- Organiziranih sistematskih pregleda radnika.
- Traženja novog posla u vrijeme otkaznog roka.

Članak 116.

Za vrijeme pritvora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini 1/3 (trećine), a ako uzdržava obitelj u visini 1/2 (polovine) plaće koju bi dobio da je radio.

Članak 117.

Za vrijeme privremenog udaljenja s posla (suspenzije) radniku se do okončanja spora o privremenom udaljenju s posla (suspenziji) isplaćuje naknada u visini 1/2 (polovine) plaće koju bi dobio da je radio.

Pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora

Članak 118.

(1) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak za prigodnu godišnju nagradu.

(2) Poslodavac je obvezan radniku koji je u kalendarskoj godini za koju se pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) isplaćuje zasnovao radni odnos i nema 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog staža isplatiti razmjernan dio pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) iz stavka 1. ovog članka za svaki mjesec rada.

(3) Poslodavac je obvezan radniku koji radi ili je radio na radilištu/radilištima PC Njemačka tijekom godine za koju se pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) isplaćuje isplatiti razmjernan dio pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) iz stavka 1. ovog članka za svaki mjesec rada u Republici Hrvatskoj.

(4) Razmjernim dijelom iz stavka 2. ovog članka smatra se 1/12 (dvanaestina) iznosa iz stavka 1. ovog članka za svaki mjesec rada.

(5) Razmjernim dijelom iz stavka 3. ovog članka smatra se 1/12 (dvanaestina) iznosa iz stavka 1. ovog članka za svaki mjesec rada u Republici Hrvatskoj.

(6) Mjesecom rada iz stavka 4. ovog članka smatra se svaki mjesec u kojem je radnik na radu proveo najmanje 10 (deset) radnih dana.

(7) Mjesecom rada u Republici Hrvatskoj iz stavka 5. ovog članka smatra se svaki mjesec u kojem je radnik na radu u Republici Hrvatskoj proveo najmanje 10 (deset) radnih dana.

(8) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) iz stavka 1. ovog članka najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(9) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) iz stavka 2. i stavka 3. ovog članka najkasnije do 20. prosinca godine za koju se pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) isplaćuje.

(10) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) iz stavka 2. i stavka 3. ovog članka u slučaju kada radniku radni odnos prestane prije 20. prosinca godine za koju se pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) isplaćuje najkasnije na dan zaključenja radnog odnosa.

Otpremnine

Članak 119.

(1) Radniku kojem Poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon 2 (dvije) godine neprekidnog radnog staža Poslodavac je obvezan isplatiti otpremninu za svaku godinu radnog staža najmanje u visini 50% plaće isplaćene mu u mjesecu prije mjeseca prestanka Ugovora o radu.

(2) Radniku kojem je utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili invalidnost kao posljedica ozljede na radu ili profesionalnog oboljenja i radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad Poslodavac je obvezan isplatiti otpremninu za svaku godinu radnog staža najmanje u visini 100% plaće isplaćene mu u mjesecu prije mjeseca prestanka Ugovora o radu.

(3) Za ostale slučajeve primjenjuju se zakonom predviđene otpremnine.

(4) Otpremninu je Poslodavac obvezan isplatiti najkasnije na dan zaključenja radnog odnosa.

(5) Ako Poslodavac radniku ne isplati otpremninu iz stavka 1, stavka 2. i stavka 3. ovog članka do roka iz stavka 4. ovog članka radni odnos radnika nije zaključen i tada Ugovor o radu radnika važi do dana isplate otpremnine.

(6) Pod neprekidnim radom kod Poslodavca smatra se i rad radnika u svim društvima grupacije Đuro Đaković do 31. prosinca 1991. godine.

(7) Neprekidnost ne gubi radnik koji je zbog stečaja bio upućen na Zavod za zapošljavanje, pa je radi potrebe posla zadržan na radu u tijeku stečaja ili je u roku od 30 (trideset) dana po otvaranju stečaja ponovno zaposlen kod Poslodavca.

(8) Radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu iz stavka 1, stavka 2. i stavka 3. ovog članka za vrijeme provedeno na Zavodu za zapošljavanje.

Članak 120.

(1) Prigodom 1. (prvog) odlaska radnika u mirovinu Poslodavac je obvezan isplatiti mu otpremninu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Otpremninu je Poslodavac obvezan isplatiti najkasnije na dan zaključenja radnog odnosa.

Jubilarne nagrade

Članak 121.

(1) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za ukupni radni staž kod Poslodavca za navršениh:

– 10 godina,

– 15 godina,

– 20 godina,

– 25 godina,

- 30 godina,
- 35 godina,
- 40 godina,

u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Pod neprekidnim radom kod Poslodavca smatra se i rad radnika u svim društvima grupacije Đuro Đaković do 31. prosinca 1991. godine.

(3) Neprekidnost rada ne gubi radnik koji je zbog stečaja bio upućen na Zavod za zapošljavanje, pa je radi potrebe posla zadržan na radu u tijeku stečaja ili je u roku 30 (trideset) dana po otvaranju stečaja ponovno zaposlen kod Poslodavca.

(4) Radnik ne ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme provedeno na Zavodu za zapošljavanje.

(5) Jubilarna nagrada se isplaćuje u godini kada je radnik ispunio uvjete iz stavka 1. ovog članka.

(6) Poslodavac je obvezan jubilarnu nagradu radniku isplatiti u prvom narednom mjesecu po ispunjenju uvjeta iz stavka 1. ovog članka, a iznimno najkasnije do 20. prosinca godine u kojoj je ispunio uvjete iz stavka 1. ovog članka.

Darovi djeci radnika

Članak 122.

Poslodavac je obvezan radniku u povodu Dana Svetog Nikole isplatiti novčani iznos ili darovati dar za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Izvanredne pomoći

Članak 123.

(1) Radniku ili njegovoj obitelji Poslodavac je obvezan isplatiti pomoć u slučajevima:

- nastanka invalidnosti radnika,
- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji (uža obitelj sukladno stavku 2 članka 57. Zakona o radu i točki 8. stavka 2. članka 13. Pravilnika o porezu na dohodak),
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode,
- bolovanja preko 90 (devedeset) dana (jedanput godišnje), u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Poslodavac je obvezan pomoć radniku isplatiti odmah po nastanku okolnosti iz stavka 1. ovog članka.

Pomoć obitelji umrlog radnika

Članak 124.

(1) U slučaju smrti radnika zbog nezgode na radu ili posljedica nezgode na radu Poslodavac će snositi troškove pokopa uobičajene u mjestu pokopa umanjene za nadoknadu koju isplaćuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

(2) Pod troškovima pokopa iz stavka 1. ovog članka smatra se grobno mjesto, kremiranje, lijes srednje vrijednosti s pripadajućom opremom, prijevoz na groblje, glazba i ostale usluge.

Članak 125.

(1) U slučaju smrti radnika zbog nezgode na radu ili posljedica nezgode na radu Poslodavac će snositi troškove školovanja (stipendija) djece umrlog radnika od školskog uzrasta pa do završetka visokoškolskog obrazovanja u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Stipendija iz stavka 1. ovog članka pripada djeci za cijelu godinu, sve dok se redovito školuju.

(3) Stipendist (ili skrbnik u njegovo ime) je obvezan potpisati ugovor kojim prihvaća stupiti u radni odnos s Poslodavcem na traženje istog, odnosno vratiti cijeli iznos primljene stipendije iz stavka 1. ovog članka uvećan za efektivne kamate koje Poslodavac plaća na svoje kredite u trenutku kada su se stekli uvjeti za vraćanje kredita, ako tu obvezu ne ispuni.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 126.

(1) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(2) Poslodavac je obvezan radniku naknadu iz stavka 1. ovog članka isplatiti prema cijeni pojedinačne (dnevne) ili mjesečne karte najjeftinijeg prometala.

(3) Kada Poslodavac radniku isplaćuje naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte, obvezan je naknadu troškova prijevoza na posao i s posla isplatiti u iznosu određenom prema broju dana provedenih na radu.

(4) Kada Poslodavac radniku isplaćuje naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte, obvezan je naknadu troškova prijevoza na posao i s posla isplatiti u punom iznosu cijene mjesečne karte bez obzira na broj dana provedenih na radu.

(5) Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog prijevoza za prijevoz na posao i s posla, ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koju imaju drugi radnici za slične udaljenosti.

(6) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti naknadu troškova prijevoza na posao i s posla najkasnije 15. (petnaestog) dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Prigodne isplate

Članak 127.

(1) Poslodavac je obvezan radnicima isplatiti jednokratnu godišnju naknadu iz mase sredstava u visini 10% (deset posto) planirane i procijenjene ostvarene dobiti Poslodavca za tekuću godinu.

(2) Poslodavac je obvezan radnicima isplatiti jednokratnu godišnju naknadu iz stavka 1. ovog članka nakon što Nadzorni odbor Poslodavca donese Odluku kojom odobrava isplatu iste.

(3) Imenovani predstavnik radnika obvezan je od Nadzornog odbora Poslodavca pravovremeno zatražiti i ishoditi donošenje Odluke iz stavka 2. ovog članka.

(4) Poslodavac je obvezan radnicima naknadu iz stavka 1. ovog članka isplatiti najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

(5) Nagrada iz stavka 1. ovog članka radniku se umanjuje razmjerno broju dana privremene spriječenosti za rad.

(6) Danima privremene spriječenosti za rad iz stavka 3. ovog članka ne smatraju se dani privremene spriječenosti za rad uzrokovane povredom na radu i profesionalnim oboljenjem.

Članak 128.

(1) Poslodavac može kada posluje s dobiti – nakon isplate godišnje naknade iz članka 127. ovog Kolektivnog ugovora – radniku isplatiti izvanrednu nagradu.

(2) Odluku o isplati i visini nagrade iz stavka 1. ovog članka donosi Nadzorni odbor Poslodavca.

Osiguranje radnika

Članak 129.

Poslodavac je obvezan na teret svojih materijalnih troškova kolektivno osigurati sve radnike u tuzemstvu i inozemstvu tijekom 24 (dvadesetčetiri) sata:

- Za nadoknadu troškova zbog nesreće (ozljede) na radu i profesionalnog oboljenja.
- Od posljedica nesretnog slučaja:
- Trajni invaliditet uslijed nesreće na radu.
- Smrt uslijed nesreće na radu.
- Smrt uslijed bolesti.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 130.

(1) Poslodavac je obvezan radniku za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu isplatiti naknadu troškova koji mu tijekom putovanja nastaju.

(2) Pod službenim putovanjem u zemlji podrazumijeva se službeno putovanje u Republici Hrvatskoj.

(3) Pod službenim putovanjem u inozemstvu podrazumijeva se službeno putovanje:

– Iz Republike Hrvatske u stranu državu.

– Iz strane države u Republiku Hrvatsku.

– Iz jedne strane države u drugu stranu državu.

– Iz jednog mjesta u drugo mjesto na području strane države.

(4) Troškovima službenog putovanja smatraju se izdaci za prijevoz i smještaj, dnevnice i ostali troškovi koji nastaju na službenom putovanju.

(5) Izdatak za prijevoz se obračunava i isplaćuje u visini cijene prijevoza korištenog prijevoznog sredstva.

(6) Izdatak za smještaj se obračunava i isplaćuje u visini stvarnog izdataka (do punog iznosa hotelskog računa).

(7) Dnevnicu se obračunava i isplaćuje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(8) Radniku pripada:

– Pola dnevnice za jednodnevno putovanje od 8 do 12 sati.

– Cijela dnevnicu za jednodnevno putovanje od 12 do 24 sata.

– Pola dnevnice za višednevno putovanje za svaki započeti dan do 12 sati.

– Cijela dnevnicu za višednevno putovanje za svaki započeti dan preko 12 sati.

(9) Ostali troškovi se obračunavaju i isplaćuju u visini stvarnih izdataka za:

– Korištenje telefona i telefaksa vezano uz obavljanje određenih zadataka.

– Pribavljanje putnih isprava.

– Cijepljenje i liječničke preglede (ako ih ne prizna Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje).

(10) Poslodavac je obvezan radniku isplatiti predujam u visini procijenjenih troškova službenog putovanja najkasniji radni dan prije početka putovanja.

Naknada za rad na radilištu (terenski dodatak)

Članak 131.

(1) Poslodavac je obvezan radniku, za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, isplatiti naknadu koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na radilištu u iznosu od najmanje 128,00 kuna (stodvadesetosam kuna i nula lipa).

(2) Poslodavac može za pojedino radilište pisanom odlukom odrediti i viši iznos naknade od iznosa naknade navedenog u stavku 1. ovog članka.

(3) Naknada iz stavka 1. ovog članka usklađivat će se s indeksom potrošačkih cijena svakih 6 (šest) mjeseci.

(4) Usklađivanje iz stavka 3. ovog članka vršit će se u razdobljima lipanj – prosinac i prosinac – lipanj.

(5) Osnova za usklađivanje iz stavka 3. ovog članka su podaci o indeksu potrošačkih cijena Državnog zavoda za statistiku.

(6) Naknada prema osnovici usklađenoj s indeksom potrošačkih cijena će se isplaćivati početno za mjesec u kojem je podatak o indeksu potrošačkih cijena prema kojem se vrši usklađivanje naknade objavljen, a završno do mjeseca u kojem je objavljen novi podatak o indeksu potrošačkih cijena prema kojem se vrši usklađivanje naknade.

(7) Predsjednik Sindikata i Uprava (direktor) Poslodavca će najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana objave podatka o indeksu potrošačkih cijena utvrđenog stavkom 3. stavkom 4. i stavkom 5. ovog članka Objavom utvrditi:

– Indeks potrošačkih cijena u predmetnom razdoblju – u postotku.

– Porast naknade – u postotku.

– Iznos naknade – u kunama i lipama.

– Razdoblje za koje se primjenjuje Objavom utvrđena naknada.

(8) Iznos naknade u kunama i lipama iskazuje se na dvije decimale na način da se prigodom izračuna iste druga decimala zaokružuje na veću vrijednost kada je treća decimala jednaka ili veća od 5.

(9) Uprava (direktor) Poslodavca je obvezna Objavu iz stavka 7. ovog članka dostaviti Sektoru financija i računovodstva Poslodavca za potrebe obračuna naknada.

(10) Predsjednik Sindikata je obvezan Objavu iz stavka 7. ovog članka objaviti na oglasnim mjestima u prostorijama i radilištima Poslodavca za potrebe obavješćivanja radnika Poslodavca.

(11) Objava iz stavka 7. ovog članka ima važnost i proizvodi pravne učinke kao i odredbe ovog Kolektivnog ugovora, primjenjuje se neposredno i obje stranke ovog Kolektivnog ugovora obvezne su se iste pridržavati prigodom provedbe.

(12) Naknada iz stavka 1, stavka 2. i stavka 7. ovog članka sastoji se od naknade:

– Za trošak prehrane – 80% iznosa naknade/kalendarski dan.

– Za ostale troškove – 20% iznosa naknade/kalendarski dan.

(13) Od iznosa iz stavka 12. ovog članka namijenjenog za pokriće troškova prehrane, naknada za pojedine obroke iznosi:

– Doručak – 20% iznosa naknade/kalendarski dan.

– Ručak – 50% iznosa naknade/kalendarski dan.

– Večera – 30% iznosa naknade/kalendarski dan.

(14) Poslodavac je obvezan radniku naknadu iz stavka 1. stavka 2. i stavka 7. ovog članka isplatiti najkasnije posljednji radni dan prije dana s kojim se upućuje na radilište.

(15) Poslodavac je obvezan radniku naknadu iz stavka 1. stavka 2. i stavka 7. ovog članka isplatiti u cijelosti za sve dane razdoblja na koje se upućuje na radilište.

(16) Poslodavac je obvezan radniku na radilištu osigurati smještaj u vlastitoj stambenoj jedinici ili stambenom objektu u državnom ili privatnom vlasništvu.

(17) Troškove smještaja iz stavka 16. ovog članka snosi u cijelosti Poslodavac.

(18) Poslodavac može na radilištu osigurati organizirani prijevoz radnika od mjesta smještaja do mjesta rada.

(19) Troškove prijevoza iz stavka 18. ovog članka snosi u cijelosti Poslodavac.

(20) Radnik ima pravo, u slučaju kada Poslodavac nije organizirao prijevoz na radilištu, koristiti sredstva javnog prijevoza od mjesta smještaja do mjesta rada.

(21) Troškove prijevoza iz stavka 20. ovog članka snosi u cijelosti Poslodavac.

(22) Radnik je obvezan troškove prijevoza iz stavka 20. ovog članka pravdati putnom kartom.

Naknada za odvojeni život

Članak 132.

(1) Poslodavac je obvezan radniku koji je njegovom odlukom raspoređen na rad izvan mjesta boravka njega i njegove obitelji isplatiti naknadu za odvojeni život.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se mjesečno u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) Pravo na dnevnicu, pravo na terenski dodatak i pravo na naknadu za odvojeni život međusobno se isključuju.

Naknada za rad učenicima i studentima

Članak 133.

(1) Poslodavac je obvezan isplatiti naknadu za rad učeniku i studentu na praktičnom radu – koji obavlja obvezan praktični rad po nastavnom planu i programu – u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ovisno o vremenu provedenom na praktičnom radu.

(2) Isplata iz stavka 1. ovog članka se vrši na osnovu rješenja Poslodavca.

(3) Poslodavac je obvezan isplatiti naknadu troškova prijevoza na posao i s posla učeniku i studentu na praktičnom radu – koji obavlja obvezan praktični rad po nastavnom planu i programu – u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ovisno o vremenu provedenom na praktičnom radu.

(4) Ostala prava i obveze učenik, odnosno student i Poslodavac će utvrditi međusobnim ugovorom u skladu sa zakonom.

Izvanredne isplate

Članak 134.

Radnik kojemu je odobreno korištenje vlastitog osobnog vozila za službene svrhe ima pravo za svaki prijeđeni kilometar na naknadu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Božićnica

Članak 135.

(1) Poslodavac je obvezan radniku u povodu božićnih blagdana isplatiti novčani iznos ili darovati dar u naravi u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak (»Božićnica«).

(2) Poslodavac je obvezan radniku »Božićnicu« iz stavka 1. ovog članka isplatiti najkasnije do 20. prosinca tekuće godine.

SOLIDARNOST

Članak 136.

(1) Kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti ili invalidnosti kao posljedice ozljede na radu ili profesionalnog oboljenja, pored eventualnih prava na povoljnije uvjete rada prema zakonu, radnik ima pravo na plaću koju čini plaća za izvršeni rad i naknada plaće ostvarene u prethodnom mjesecu prije mjeseca nastanka spomenutih okolnosti (plaća po osnovi solidarnosti).

(2) Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu po osnovi staža ili starosti nedostaje 5 (pet) godina staža ili starosti, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću koju čini plaća za izvršeni rad i naknada plaće ostvarene u prethodnom mjesecu prije nastanka spomenutih okolnosti (plaća po osnovi solidarnosti).

(3) Plaća radnika iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka uvećava se razmjerno rastu plaća kod Poslodavca.

(4) Poslodavac je obvezu iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka obvezan izvršiti u slučaju zadržavanja takovog radnika u radnom odnosu.

DOKUP MIROVINE

Članak 137.

(1) Poslodavac može o svom trošku, ako za to postoje opravdani gospodarski razlozi, radniku osigurati pravo na dokup mirovine ukoliko radnik ostvaruje uvjete za prijevremenu ili starosnu mirovinu.

(2) Poslodavac može radniku osigurati pravo na dokup mirovine u uvjetima i na način iz stavka 1. ovog članka samo ako na takav oblik rješavanja svog radno-pravnog i socijalnog statusa radnik izričito pristane.

(3) Radnik i Poslodavac su obvezni u slučaju iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka zaključiti Sporazumni prestanak Ugovora o radu.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 138.

(1) Poslodavac može omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, stručno i opće školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je obvezan u skladu s potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad, a sukladno planovima Poslodavca.

(3) Prigodom promjene i uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac će u skladu s potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Uzajamna prava i obveze između Poslodavca i radnika u svezi sa školovanjem i obrazovanjem, koje rezultira stjecanjem formalnih kvalifikacija utvrđenih sustavom, uređuju se ugovorom o zapošljavanju (Ugovor o rad) ili posebnim ugovorom sklopljenim između Poslodavca i radnika.

(5) Radnik koji se obrazuje za osobne potrebe u struci koja predstavlja osnovnu djelatnost koju obavlja Poslodavac, može dobiti plaćeni dopust:

–	Za svaki ispit	1 radni dan.
–	Za pripremanje i polaganje ispita na višim školama i fakultetima za svaki semestar	3 radna dana.
–	Za obveznu prisutnost na predavanjima za pripremanje i polaganje ispita na postdiplomskom studiju za svaki semestar	5 radnih dana.
–	Za izradu doktorske disertacije	12 radnih

(6) O školovanju iz stavka 5. ovog članka radnik sklapa ugovor s Poslodavcem.

PRAVA SINDIKATA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 139.

Sindikatao kao pregovaračka strana djeluje kod Poslodavca na način utvrđen Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 140.

(1) Poslodavac je obvezan Sindikatu osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će razmatrati Uprava, a koje su od značaja za ekonomski, socijalni i radnopravni položaj radnika i o poslovnim rezultatima (mjesečnim, kvartalnim, polugodišnjim, godišnjim).

(2) Poslodavac je obvezan primiti i saslušati predsjednika/dužnosnika Sindikata kada on to zatraži ili po dogovoru.

(3) Stavove Sindikata o prijedlozima odluka iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je obvezan raspraviti s predsjednikom/dužnosnikom Sindikata.

(4) Sindikat je obvezan dobivene informacije o poslovnim rezultatima iz stavka 1. ovog članka čuvati kao poslovnu tajnu.

Članak 141.

(1) Poslodavac je obvezan Sindikatu osigurati najmanje sljedeće:

- Odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka bez naknade troškova.
- Stručne, tehničke i administrativne usluge i uvjete za rad, koje mogu dati postojeće službe Poslodavca.
- Mogućnost direktnog komuniciranja sredstvima i uređajima kojima raspolaže Poslodavac.
- Obračun i naplatu sindikalne članarine iz plaće radnika – člana Sindikata.
- Redovitu uplatu sindikalne članarine na račun Sindikata.
- Obračun i naplatu kredita u organizaciji Sindikata.
- Slobodu sindikalnog izvješćivanja i distribucije sindikalnog materijala, biltena, novina, korištenje oglasnih ploča.
- Održavanje sastanaka sa zaposlenima u radno vrijeme u trajanju od 2 (dva) sata godišnje uz naknadu plaće.
- Održavanje sastanka sa zaposlenima izvan radnog vremena.

(2) Poslodavac je obvezan obračun i naplatu sindikalne članarine iz podstavka 4. i uplatu iz podstavka 5. stavka 1. ovog članka vršiti na zahtjev i sukladno uputama Sindikata za sve radnike – članove sindikata prema Popisu članova Sindikata koji je Sindikat obvezan osigurati i dostaviti Odjelu pravnih, kadrovskih i općih poslova i Sektoru financija i računovodstva Poslodavca.

Članak 142.

(1) Sindikat je obvezan odluku o izboru, odnosno imenovanju predsjednika i dužnosnika Sindikata dostaviti Poslodavcu, odnosno Upravi.

(2) Poslodavac je obvezan predsjednika i dužnosnika Sindikata po isteku obnašanja dužnosti vratiti na radno mjesto, najmanje istog ranga, na kojem je radio prije nastupa na sindikalnu dužnost.

(3) Predsjedniku i dužnosniku Sindikata Poslodavac ne može dati otkaz, niti ga proglasiti viškom za vrijeme obavljanja dužnost i najmanje 1 (jednu) godine nakon prestanka obavljanja te dužnosti.

(4) Predsjednika i dužnosnika Sindikata Poslodavac ne može rasporediti na drugo radno mjesto, u drugu organizacionu jedinicu, u društvo kćer ili u drugo trgovačko društvo, odnosno kod drugog poslodavca bez njegove suglasnosti.

(5) Zbog rada u Sindikatu protiv predsjednika i dužnosnika Sindikata Poslodavac ne može pokrenuti disciplinske postupke i ne može im smanjiti plaću.

Članak 143.

(1) Predsjednik Sindikata ima pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće za 1/2 (pola) radnog vremena na teret Poslodavca.

(2) Predsjednik Sindikata za vrijeme obavljanja te dužnosti ima pravo na plaću svog radnog mjesta s kojeg je došao na dužnost, odnosno pravo na plaću za izračun koje se uzima vrijednost sata rada radnog mjesta vrednovanog koeficijentom 3,2 uz primjenu odredbi članka 101., članka 102. i članka 103. ovog Kolektivnog ugovora, ovisno koji iznos je povoljniji za predsjednika Sindikata.

(3) Pored broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovog članka, Poslodavac je obvezan predsjedniku i dužnosniku Sindikata, kao i članu županijskog i regionalnog organa sindikata, odnosno udruge više razine, omogućiti izostanak s rada do 7 (sedam) dana godišnje uz naknadu plaće kao da je radio, a zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, praktikuma, osposobljavanja, kongresa, konferencija.

(4) Predsjednik Sindikata i Poslodavac će potpisati Aneks Ugovora o radu ili poseban Ugovor o radu, kojim će se odrediti radne obveze predsjednika Sindikata sukladno radnom mjestu s kojeg je došao na dužnost i prava predsjednika Sindikata sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora i odredbama aneksa ovog Kolektivnog ugovora.

ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Osnovna načela zaštite zdravlja i sigurnosti na radu

Članak 144.

Poslodavac i radnik su obvezni radi osiguranja minimalnih standarda zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, osim prava i obveza utvrđenih zakonom, poštovati odredbe ovog Kolektivnog ugovora, Pravilnika o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti od požara.

Članak 145.

(1) Poslodavac je prvenstveno obvezan na području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu osigurati radnicima primjerenu radnu odjeću i obuću i ostalu zakonom propisanu zaštitnu opremu.

(2) Poslodavac je prvenstveno obvezan na području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu držati se načela da će:

– Prilagoditi posao pojedinom radniku, posebno odgovarajućim oblikovanjem radnog mjesta, izborom sredstava za rad, izborom radnih i tehnoloških postupaka, te uklanjanjem monotonosti posla i pretjeranog ritma, kao i smanjenjem štetnih utjecaja na zdravlje radnika.

– Prilagoditi posao tehničkom i tehnološkom napretku.

– Zamjenjivati opasne s bezopasnim ili manje štetnim radnim i tehnološkim postupcima, sredstvima za rad, materijalima i izvorima energije.

– Razvijati usklađenu politiku zaštite na radu, uključujući tehnologiju, organizaciju rada, socijalne odnose i utjecaj radne okoline.

Članak 146.

(1) Radnik je obvezan brinuti se za osobnu zaštitu zdravlja i sigurnost na radu sukladno svojoj osposobljenosti, te pisanim i usmenim uputama Poslodavca.

(2) Radnik je prvenstveno obvezan na području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu držati se načela da će:

– Raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja.

– Na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada.

– Održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje.

– Upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti i uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika.

– Upozoriti Poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku radnog odnosa na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njihov okoliš.

– Ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način.

- Podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan.
- Pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Članak 147.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti za osobni život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj, niti mu se može otkazati Ugovor o radu.

Članak 148.

Sve mjere u svezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika idu na trošak Poslodavca.

Članak 149.

(1) Poslodavac je obvezan s ovlaštenikom zaštite na radu zaključiti Aneks Ugovora o radu kojim se utvrđuju poslovi, prava, dužnosti, ovlaštenja i odgovornost ovlaštenika sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, ovog Kolektivnog ugovora, Pravilnika o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti od požara.

(2) Poslodavac je obvezan s ovlaštenikom Aneks iz stavka 1. ovog članka zaključiti s danom imenovanja ovlaštenika.

Akti Poslodavca

Članak 150.

(1) O svim aktima kojima uređuje prava i obveze u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu radnika Poslodavac je obvezan, prije njihova donošenja, prethodno savjetovati se s Povjereništvom (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu i Radničkim vijećem ili Sindikatom, ako Radničko vijeće nije utemeljeno.

(2) Obvezu savjetovanja iz stavka 1. ovog članka Poslodavac osobito ima u sljedećim pitanjima:

- Planiranje unapređenja uvjeta rada.
- Uvođenje nove tehnologije.
- Uvođenje novih tvari i materijala u radni i proizvodni proces.

(3) Podatke o svim aktima iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je obvezan dostaviti Povjereništvu (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu i Radničkom vijeću ili Sindikatu, ako Radničko vijeće nije utemeljeno, potpuno i pravovremeno, na način koji im omogućava davanje primjedbi i prijedloga kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluka.

(4) Na postupak i rokove za prethodno savjetovanje, donošenje i objavu akata iz stavka 1. ovog članka odgovarajuće se primjenjuju odredbe zakona i drugih propisa kojima su uređeni postupak i rokovi za savjetovanje, donošenje i objavu Pravilnika o radu.

(5) Odredbe iz stavka 1. stavka 2. stavka 3. i stavka 4. ovog članka ne odnose se na obavijesti i pisane upute koje Poslodavac daje i ističe na mjestima rada i sredstvima rada radi upozoravanja

radnika na opasnosti i štetnosti za sigurnost i zdravlje, odnosno na pravilne i sigurne radne postupke, uvjete i načine korištenja prostora, prostorija, sredstava rada, opasnih radnih tvari i opreme.

Članak 151.

(1) O svim pravima, obvezama i odgovornostima radnika u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, kao i o uskrati tih prava, Poslodavac je obvezan donositi pojedinačne odluke i dostavljati ih radnicima u pisanom obliku, ako za pojedini slučaj ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije utvrđeno.

(2) Odluke iz stavka 1. ovog članka moraju biti obrazložene, te sadržavati pouku o zaštiti prava radnika pred Poslodavcem i o sudskoj zaštiti.

(3) Odluke iz stavka 1. ovog članka ne obvezuju radnike i nisu ih dužni izvršiti ako su donijete bez prethodnog savjetovanja sa Povjereništvom (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu i Radničkim vijećem ili Sindikatom, ako Radničko vijeće nije utemeljeno.

Članak 152.

(1) Poslodavac je naročito obvezan izraditi i donijeti:

- Procjenu opasnosti.
- Organizaciju provedbe zaštite na radu s pravima, obvezama i odgovornošću njegovih ovlaštenika.
- Pravila o zaštiti na radu.
- Pravila o osposobljavanju radnika za rad na siguran način s programom i planom osposobljavanja.
- Pravila o poslovima s posebnim uvjetima rada s popisom poslova s posebnim uvjetima rada.
- Pravila o zaštiti mladeži, žena i radnika smanjenih sposobnosti.
- Pravila o pravima i obvezama službi i pojedinaca pri izgradnji i korištenju objekata Poslodavca, pribavljanju i čuvanju propisane dokumentacije o novim objektima Poslodavca s pripadajućim uređajima i instalacijama pri izgradnji, te provođenju zaštite na radu u objektima za rad s pripadajućim uređajima i instalacijama u upotrebi.
- Pravila o pravima i obvezama službi i pojedinaca pri nabavi i korištenju strojeva i uređaja, pribavljanju i čuvanju propisane dokumentacije o strojevima i uređajima pri nabavi ili izradi, te pribavljanju i čuvanju dokumentacije o pregledima i ispitivanjima na strojevima i uređajima u upotrebi.
- Pravila o pravima i obvezama službi i pojedinaca pri provođenju zaštite na radu u radnoj okolini, te pribavljanju i čuvanju dokumentacije o izvršenim ispitivanjima radne okoline.
- Pravila o osobnim zaštitnim sredstvima i opremi s utvrđenim poslovima na kojima se moraju koristiti pojedina osobna zaštitna sredstva i oprema, postupkom zaduživanja radnika, načinom nadzora nad korištenjem, načinom pohrane i održavanja, načinom vraćanja i otpisivanja

dotrajalih osobnih zaštitnih sredstava, te pribavljanju i čuvanju dokumentacije o osobnim zaštitnim sredstvima pri nabavi.

– Pravila o zaštiti od požara s planom evakuacije i spašavanja, te sredstvima i opremom za zaštitu od požara, njezinim rasporedom i održavanjem.

– Pravila osposobljavanja radnika za gašenje od požara s planom redovitih vježbi evakuacije i spašavanja.

– Pravila osposobljavanja radnika za pružanje prve pomoći i medicinske pomoći s planom osiguranja stalne nazočnosti na radu radnika osposobljenih za pružanje prve pomoći i osiguranja raspolaganja opremom sa sanitetskim materijalom i priborom, te osiguranjem pružanja medicinske (liječničke) pomoći.

– Pravila s utvrđenim dužnostima službi i pojedinaca u slučajevima ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, te vođenju i dostavi propisane dokumentacije i izvještaja.

– Pravila s utvrđenim dužnostima službi, voditelja poslova i radnika u sprečavanju rada radnika pod utjecajem alkohola, te postupka utvrđivanja alkoholiziranosti radnika.

– Pravila s utvrđenim dužnostima službi, voditelja poslova i radnika u vezi zabrane pušenja na radu, te utvrđenim i označenim prostorijama i mjestima na kojima je pušenje dopušteno.

(2) Poslodavac je obavezan Organizaciju provedbe zaštite na radu i sva Pravila iz stavka 1. ovog članka izraditi i donijeti najkasnije do 31. ožujka 2009. godine.

(3) Poslodavac je obavezan sva postojeća pravila (pravilnike) uskladiti sa Zakonom o zaštiti na radu i provedbenim propisima najkasnije do 31. ožujka 2009. godine.

Izrada i korištenje Procjene opasnosti

Članak 153.

(1) Poslodavac je obavezan omogućiti Povjereništvu (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu, Radničkom vijeću i Sindikatu sudjelovanje u postupku izrade Procjene opasnosti i postupku izrade revizije Procjene opasnosti na način utvrđen Zakonom o zaštiti na radu i provedbenim propisom ministra nadležnog za rad.

(2) Poslodavac je obavezan očitovati se o primjedbama i prijedlozima Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu, Radničkog vijeća i Sindikata na predloženu Procjenu opasnosti i predloženu reviziju Procjene opasnosti najkasnije 8 (osam) dana od njihove dostave.

Članak 154.

Poslodavac je obavezan Povjereništvu (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu, Radničkom vijeću i Sindikatu dostaviti po 1 (jedan) primjerak Procjene opasnosti i revizije Procjene opasnosti koje je odobrila, odnosno potvrdila inspekcija rada i to najkasnije 8 (osam) dana po dostavi istih od strane inspekcije rada.

Članak 155.

Poslodavac koristi Procjenu opasnosti i revizije Procjene opasnosti osobito za:

- Izradu i primjenu svih Pravila.
- Uređivanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u pisanom obliku.
- Zapošljavanje stručnjaka zaštite na radu, odnosno ustroj službe za zaštitu na radu.
- Osposobljavanje svojih ovlaštenika iz zaštite na radu.
- Osposobljavanje radnika za samostalan rad na siguran način.
- Utvrđenje pravila zaštite na radu u vezi s korištenjem opasnih radnih tvari.
- Izradu godišnjeg plana i programa mjera zaštite na radu.

Dostava dokumenata

Članak 156.

- (1) Svi pozivi, obavijesti, odluke i drugi dokumenti u vezi s ostvarenjem zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika obavezno se dostavljaju u pisanom obliku.
- (2) Dostava dokumenata iz stavka 1. ovog članka obavlja se neposrednom predajom radniku u prostorijama ili na radilištu Poslodavca putem urudžbenog zapisnika.
- (3) Odbijanje primitka dokumenta iz stavka 1. ovog članka od strane radnika dostavljenog na način iz stavka 2. ovog članka utvrđuje se u nazočnosti 2 (dva) svjedoka i tada se smatra da je dostava uredno obavljena.
- (4) Ako radnik nije, iz bilo kojeg razloga, nazočan u prostorijama ili na radilištu Poslodavca dostava dokumenata iz stavka 1. ovog članka obavlja se poštom preporučeno s povratnicom na kućnu adresu.
- (5) Dostava iz stavka 4. ovog članka obavlja se na zadnju adresu radnika evidentiranu kod Poslodavca.
- (6) Ako dostava dokumenata iz stavka 1. ovog članka poštom preporučeno s povratnicom nije uspjela ili nije bila moguća ili ako njegova adresa, krivnjom radnika, nije poznata Poslodavcu, dostava se obavlja isticanjem otkaza Ugovora o radu na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca.
- (7) Radnik ovlašten od Poslodavca za isticanje dokumenata iz stavka 1. ovog članka na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca obvezan je isticanje istog evidentirati u urudžbenom zapisniku uz osobni i potpis 2 (dva) svjedoka.
- (8) Istekom roka od 15 (petnaest) dana od dana isticanja odluka iz stavka 1. ovog članka na oglasnim mjestima u prostorijama i/ili radilištu Poslodavca, smatra se da je dostava uredno obavljena.

Obavljanje stručnih poslova

Članak 157.

(1) Poslodavac je obvezan, sukladno zakonu, organizirati obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu.

(2) Osobe, odnosno službe zaposlene, organizirane ili angažirane sukladno odredbi stavka 1. ovog članka obvezne su pružiti stručnu pomoć radnicima, Povjereništvu (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu, Radničkom vijeću, Sindikatu i njihovim članovima.

(3) Stručna pomoć iz stavka 2. ovog članka razumijeva osobito:

– Davanje usmenih i pisanih obavijesti.

– Omogućavanje uvida u odredbe zakona, propisa, akte Poslodavca i sve isprave i evidencije koje se odnose na primjenu pravila zaštite na radu.

– Davanje odgovora na postavljene upite.

– Izradu i dostavu izvještaja, zapisnika i rješenja inspekcije rada i drugih dokumenata na osnovu kojih radnici, Povjereništvo (povjerenici) radnika za zaštitu na radu, Radničko vijeće, Sindikat i njihovi članovi mogu ostvariti svoja prava u vezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

(4) Troškove usluga iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Imenovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 158.

Imenovanje povjerenika, te određivanje broja povjerenika radnika za zaštitu na radu vrši se u skladu s odredbom članka 69. Zakona o zaštiti na radu.

Članak 159.

(1) Imenovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu obavlja Sindikat.

(2) Sindikat imenuje povjerenike radnika za zaštitu na radu primjenjujući sljedeće kriterije:

– Broj radnika.

– Povećana opasnost za sigurnost i zdravlje.

– Rad na izdvojenim mjestima.

– Ostali kriteriji osnovani na Procjeni opasnosti, reviziji Procjene opasnosti ili zatečenom stanju primjene pravila zaštite na radu kod Poslodavca.

(3) Broj povjerenika radnika za zaštitu na radu Sindikat utvrđuje, primjenom kriterija iz stavka 2. ovog članka, kumulativno.

Članak 160.

Na osnovu kriterija broja radnika broj povjerenika radnika za zaštitu na radu Sindikat utvrđuje primjenom odgovarajućih odredbi Zakona o radu kojima je uređeno utvrđivanje broja članova Radničkog vijeća.

Članak 161.

(1) Na osnovu kriterija povećane opasnosti za sigurnost i zdravlje povjerenike radnika za zaštitu na radu Sindikat imenuje kada:

- Najmanje 30% radnika obavlja poslove s posebnim uvjetima rada.
- Najmanje 10% radnika obavlja poslove na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.
- Godinu dana nakon utvrđivanja da nisu otklonjene nepravilnosti u primjeni pravila zaštite na radu utvrđene nadzorom inspektora rada.
- Najmanje 5% radnika Poslodavca i drugih osoba na radu kod Poslodavca je imalo ozljedu na radu ili oboljelo od profesionalne bolesti u razdoblju od 12 (dvanaest) mjeseci prije dana imenovanja, pri čemu se kao broj radnika uzima prosječan broj radnika u tih 12 (dvanaest) mjeseci.
- Propisani rok za provjeru sposobnosti za rad najmanje 5% radnika koji podliježu obvezi pristupanja takvom pregledu (specifična zdravstvena zaštita) je istekao 6 (šest) ili više mjeseci prije dana imenovanja.
- Najmanje 5% radnika nije osposobljeno za samostalan rad na siguran način.

(2) Na osnovu svakog kriterija iz stavka 1. ovog članka Sindikat ima pravo imenovati po 1 (jednog) povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(3) Mandat povjerenika radnika za zaštitu na radu imenovanog po osnovu kriterija iz stavka 1. ovog članka traje do otklanjanja okolnosti po osnovu kojih je imenovan.

(4) Otklanjanje okolnosti iz stavka 1. ovog članka po osnovi kojih je povjerenik radnika za zaštitu na radu imenovan Poslodavac je obvezan dokazati valjanom ispravom inspektora rada ili na drugi način koji proizlazi iz primjene pravila zaštite na radu.

Članak 162.

(1) Povećane opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika, kao kriterij za određivanje broja povjerenika radnika za zaštitu na radu, utvrđuju se prema Procjeni opasnosti i reviziji Procjene opasnosti i prema ispravama o rezultatima ispitivanja sredstava rada i radne okoline obavljenim nakon izrade i potvrde Procjene opasnosti, odnosno revizije Procjene opasnosti.

(2) Ako kod Poslodavca nije izrađena i potvrđena Procjena opasnosti, uvjeti rada utvrđuju se izravnim uvidom Sindikata u zatečeno stanje primjene pravila zaštite na radu.

(3) Sindikat ima pravo imenovati dodatni broj povjerenika radnika za zaštitu na radu po osnovi kriterija povećanih opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika i kada Poslodavac ne primjenjuje pravila zaštite na radu (na primjer nije utvrdio poslove s posebnim uvjetima rada, nije uplatio propisani doprinos za ostvarivanje prava na staž osiguranja s povećanim trajanjem, nije na propisani način prijavio ozljedu na radu ili oboljenje od profesionalne bolesti i slično).

(4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka Sindikat vlastitom procjenom utvrđuje činjenice iz podstavaka 1 do 6 stavka 1. članka 161. ovog Kolektivnog ugovora primjenom propisanih pravila zaštite na radu na način na koji ih je trebao primijeniti Poslodavac.

Članak 163.

(1) Na osnovu kriterija rada na izdvojenim mjestima broj povjerenika radnika za zaštitu na radu Sindikat imenuje u radnim jedinicama i drugim organizacijskim, odnosno tehnološkim dijelovima Poslodavca u kojima na pojedinom izdvojenom mjestu radi ili je planirano da će raditi prosječno najmanje 20 (dvadeset) radnika u planiranom trajanju od najmanje 6 (šest) mjeseci.

(2) Za svako izdvojeno mjesto Sindikat ima pravo imenovati najmanje 1 (jednog) povjerenika radnika za zaštitu na radu, u pravilu između radnika koji rade na tom mjestu.

(3) Izdvojenim mjestom smatra se svaki radni, odnosno organizacijski dio Poslodavca iz stavka 1. ovog članka koji se nalazi izvan mjesta sjedišta Poslodavca.

Članak 164.

(1) Sindikat je obavezan kada se ukupan broj povjerenika radnika za zaštitu na radu smanji za 20% ili više obaviti dopunsko imenovanje.

(2) Sindikat je obavezan, neovisno o kriteriju iz stavka 1. ovog članka, dopunsko imenovanje obaviti uvijek kada iz bilo kojeg razloga na izdvojenom mjestu prestane djelovati jedini povjerenik.

(3) Sindikat je obavezan imenovanja iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka obaviti najkasnije u roku 30 (trideset) dana od dana nastanka okolnosti koje ga obavezuju na imenovanje.

Članak 165.

(1) Kada kod Poslodavca djeluju 3 (tri) ili više povjerenika radnika za zaštitu na radu, oni čine Povjereništvo radnika za zaštitu na radu i između sebe imenuju koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenika koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu.

(2) Koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu zastupa Povjereništvo (povjerenike) radnika za zaštitu na radu na sjednicama Radničkog vijeća, Sindikata, Odbora za zaštitu na radu, pri inspekcijskom nadzoru i zajedničkom nadzoru s Poslodavcem.

(3) Zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu obavlja poslove koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu u slučaju njegove spriječenosti ili odsutnosti.

(4) Na prava, obveze i odgovornosti koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenika koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu odgovarajuće se primjenjuju odredbe o pravima, obvezama i odgovornostima povjerenika radnika za zaštitu na radu, ako za pojedini slučaj ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

Članak 166.

Sindikata je obvezan Poslodavcu dostaviti obavijest o imenovanim povjerenicima radnika za zaštitu na radu, koordinatore Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjeniku koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu najkasnije 7 (sedam) dana od dana imenovanja.

Prava povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 167.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu djeluje kod Poslodavca na način utvrđen Zakonom o zaštiti na radu, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o zaštiti na radu i Pravilnikom o zaštiti od požara.

Članak 168.

(1) Poslodavac je obvezan osigurati svakom povjereniku radnika za zaštitu na radu, koordinatore Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjeniku koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu:

- Da ima naknadu plaće za vrijeme obnašanja svoje dužnosti.
- Da može ustupiti svoje sate, u slučaju kada je kod Poslodavca imenovano više povjerenika radnika za zaštitu na radu, koordinatore Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu.
- Da prisustvuje sjednicama i obavlja svoje poslove u radno vrijeme.
- Osposobljavanje za rad na poslovima zaštite na radu, uz naknadu plaće za to vrijeme kao da je obavljao poslove svog radnog mjesta.
- Prisustvovanje sjednicama Odbora za zaštitu na radu, uz naknadu plaće za to vrijeme kao da je obavljao poslove svog radnog mjesta.
- Odgovarajuću prostoriju na 1. (prvom) katu aneksa proizvodne hale Poslodavca za njihov rad i rad Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu, te odlaganje dokumentacije potrebne za obnašanje dužnosti i dokumentacije koja nastaje tijekom obnašanja dužnosti.
- Neometano korištenje telefona i telefaksa.
- Neometano korištenje fotokopirnog stroja.
- Neometano korištenje štampača.
- Pristup svim radnim mjestima i svim radnicima.
- Primanje i otpremanje pošte.
- Slobodu podjele tiska i drugih obavijesti iz zaštite na radu.
- Pretplatu na najmanje jedno stručno, odnosno informativno izdanje iz zaštite na radu.
- Uslugu prijepisa dokumentacije.

– Osoblje i druge uvjete za rad.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu su obvezni, prilikom obavljanja svojih dužnosti po toj osnovi, nastojati svoje obveze i aktivnosti uskladiti sa zadacima i obvezama svog radnog mjesta.

Članak 169.

Poslodavac je obavezan snositi sve troškove nastale djelatnošću povjerenika radnika za zaštitu na radu, koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenika koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 170.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu imaju pravo obnašati svoju dužnost s naknadom plaće na teret Poslodavca 4 (četiri) radna sata tjedno.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu i zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu imaju pravo ustupati svoje sate koordinatoru Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu.

(3) Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu ima pravo dok zamjenjuje povjerenika radnika za zaštitu na radu ili koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu ili zamjenika koordinatora Povjereništva (povjerenika) za zaštitu na radu opravdano odsutnog s rada na plaćene sate povjerenika radnika za zaštitu na radu, odnosno koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu, odnosno zamjenika koordinatora Povjereništva (povjerenika) za zaštitu na radu kojeg zamjenjuju i pribraja ih svojim plaćenim satima iz stavka 1. ovog članka.

Članak 171.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu imaju pravo i obvezu obnašati svoju dužnost u svim dijelovima Poslodavca.

(2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu imenovan po kriteriju rada na izdvojenom mjestu u pravilu obnaša svoju dužnost samo na tom izdvojenom mjestu, ako Povjereništvo (povjerenici) radnika za zaštitu na radu ne odluče drugačije.

(3) Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu, koordinatoru Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjeniku koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu osigurati pristup svim mjestima rada, radnom okolišu, svim radnicima i sredstvima rada tijekom 24 (dvadesetčetiri) sata svakog dana u tjednu.

Članak 172.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu imaju pravo na dane plaćenog dopusta zbog osposobljavanja za obnašanje dužnosti, pohađanja seminara, kongresa, stručnih predavanja i drugih stručnih skupova.

Članak 173.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu imaju pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi dobivali da rade na poslovima svog radnog mjesta.

Članak 174.

(1) Mandat povjerenika radnika za zaštitu na radu, koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjenika koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu traje sve do dana njihova razrješenja dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(2) Razrješenje iz stavka 1. ovog članka obavlja Sindikat.

Članak 175.

Prostorija iz podstavka 6. stavka 1. članka 168. ovog Kolektivnog ugovora namještena je sa:

- 1 (jednim) radnim stolom,
- 1 (jednim) stolom za sastanke,
- 1 (jednom) radnom stolicom,
- 6 (šest) fotelja.

Članak 176.

Prostorija iz podstavka 6. stavka 1. članka 168. ovog Kolektivnog ugovora opremljena je sa:

- 1 (jednim) telefonom s linijom telefonske centrale HT-a,
- 1 (jednim) telefonom s linijom telefonske centrale Đuro Đaković,
- 1 (jednim) prijenosnim računalom (procesor Pentium, minimalno 16 MB RAM).

Članak 177.

Poslodavac je obvezan snositi troškove nastale osposobljavanjem iz podstavka 4. stavka 1. članka 168. ovog Kolektivnog ugovora u iznosu utvrđenom za ostale radnike Poslodavca i to:

- Trošak cjelodnevnog smještaja u hotelu.
- Dnevnice.
- Kotizaciju za prisustvovanje.

- Stvaran trošak prijevoza.
- Naknadu plaće njihovih radnih mjesta kao da rade.

Članak 178.

(1) Poslodavac je obvezan tijekom radnog vremena omogućiti povjereniku radnika za zaštitu na radu, koordinatoru Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjeniku koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu međusobnu suradnju, te suradnju s Odborom za zaštitu na radu, članovima Odbora za zaštitu na radu, Radničkim vijećem, članovima Radničkog vijeća, Sindikatom, članovima Sindikata, stručnjakom zaštite na radu i Nezavisnim hrvatskim sindikatima.

(2) Poslodavac je obvezan tijekom radnog vremena omogućiti povjereniku radnika za zaštitu na radu, koordinatoru Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjeniku koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu suradnju s ovlaštenim fizičkim osobama, pravnim osobama i ustanovama za poslove zaštite na radu

(3) Troškove usluga iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 179.

Koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu član je Odbora za zaštitu na radu.

Suradnja povjerenika i Poslodavca

Članak 180.

(1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu, koordinator Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu, zamjenik koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i Poslodavac obavljaju najmanje svaka 3 (tri) mjeseca zajednički nadzor nad primjenom pravila zaštite zdravlja i sigurnosti na radu kod Poslodavca.

(2) Rezultati nadzora iz stavka 1. ovog članka moraju se raspraviti na 1. (prvoj) sjednici Odbora za zaštitu na radu sazvanoj nakon obavljenog nadzora.

(3) Poslodavac je obvezan pisano izvijestiti Radničko vijeće i Sindikat o rezultatima nadzora najkasnije 3 (tri) dana nakon obavljenog nadzora.

(4) Vrijeme provedeno u nadzoru iz stavka 1. ovog članka ne uračunava se u sate iz stavka 1. članka 170. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 181.

(1) Poslodavac, odnosno njegov ovlaštenik mogu biti nazočni osposobljavanju povjerenika radnika za zaštitu na radu koje organizira Sindikat, te se mogu uključiti u raspravu o iznjetim temama na način koji omogućava da se osposobljavanje obavi u planiranom vremenu i prema utvrđenom programu.

(2) Poslodavac je obavezan omogućiti da se tijekom osposobljavanja povjerenika radnika za zaštitu na radu koriste primjeri iz prakse Poslodavca, te odgovarajuće isprave, evidencije, izvješća i ostala dokumentacija iz zaštite na radu.

(3) Troškove u vezi s ostvarenjem prava iz stavka 1. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 182.

(1) Na dostavljene pisane podneske u vezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu Poslodavac je obavezan pisano se očitovati podnositelju u roku 3 (tri) dana od zaprimanja podneska.

(2) Ako se podnesak iz stavka 1. ovog članka odnosi na probleme u primjeni osnovnih i posebnih pravila zaštite na radu, propuštanje roka iz stavka 1. ovog članka i nakon pisane požurnice opravdan je razlog za podnošenje prijave nadležnoj inspekciji.

Članak 183.

(1) Poslodavac ne smije utvrditi da su informacije, evidencije, isprave i ostala dokumentacija u vezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika poslovna tajna i po toj osnovi ih učiniti nedostupnim povjereniku radnika za zaštitu na radu, koordinatoru Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu i zamjeniku koordinatora Povjereništva (povjerenika) radnika za zaštitu na radu, Radničkom vijeću, članovima Radničkog vijeća, Sindikatu i članovima Sindikata.

(2) Pravo radničkih predstavnika iz stavka 1. ovog članka da budu obaviješteni o svim promjenama od utjecaja na zdravlje i sigurnost radnika uključuje osobito obavijesti o:

- Reviziji Procjene opasnosti.
- Promjeni zatečenog stanja u odnosu prema Procjeni opasnosti i reviziji Procjene opasnosti.
- Slučaju odbijanja rada radnika koji vjeruje da mu prijete opasnost za život i zdravlje.
- Svim činjenicama koje su se dogodile i trebaju kao promjena biti evidentirane u propisanim obveznim evidencijama Poslodavca iz zaštite na radu ili vidljive iz isprava koje je Poslodavac dužan čuvati ili Knjige nadzora (na primjer ozljedi na radu, slučaju profesionalne bolesti, rezultatima pregleda i ispitivanja sredstava rada, rezultatima osposobljavanja za rad na siguran način, rasporedu radnika na poslove s posebnim uvjetima rada, rezultatima prethodnog ili periodičnog liječničkog pregleda i slično).
- Rasporedu radnika na druge poslove, te osposobljavanju za rad na siguran način i provjeri zdravstvene sposobnosti s tim u vezi.
- Isključivanju iz upotrebe strojeva, uređaja i osobnih zaštitnih sredstava koja nisu ispravna.
- Zabrani rada radniku koji ga obavlja suprotno pravilima zaštite na radu.
- Zabrani rada malodobnicima, ženama i radnicima sa smanjenom radnom sposobnošću na poslovima koji bi mogli na njih štetno utjecati.
- Nalazu nadležnog inspektora.

Članak 184.

(1) Poslodavac je obvezan staviti na dnevni red sjednice Odbora za zaštitu na radu sve primjedbe i prijedloge radnika i radničkih predstavnika koje mu oni dostave u razdoblju od posljednje sjednice Odbora.

(2) Poslodavac je obvezan pisano obrazložiti razloge zbog kojih nije prihvatio pojedine prijedloge ili postupio prema pojedinim primjedbama radnika i radničkih predstavnika.

Članak 185.

(1) Poslodavac je obvezan davati Povjereništvu (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu i Radničkom vijeću tromjesečna pisana izvješća o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu radnika.

(2) Poslodavac je obvezan davati Povjereništvu (povjerenicima) radnika za zaštitu na radu i Radničkom vijeću izvanredna pisana izvješća u roku 3 (tri) dana nakon smrtne, teške ili kolektivne ozljede na radu, slučaja profesionalne bolesti i inspeksijskog nadzora,

(3) Podaci u izvješćima iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka moraju sadržavati usporedbu s prethodnim izvještajnim razdobljem, te prijedloge Poslodavca u vezi s prikazanim stanjem primjene pravila zaštite na radu.

Članak 186.

(1) Povjereništvo (povjerenici) radnika za zaštitu na radu obvezno je najmanje jednom u 3 (tri) mjeseca izvijestiti radnike o mjerama koje Poslodavac poduzima da bi im osigurao zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu.

(2) Povjereništvo (povjerenici) radnika za zaštitu na radu obvezu iz stavka 1. ovog članka ima i na svakom Redovnom Skupu radnika.

(3) Na prijedlog povjerenika radnika za zaštitu na radu, Poslodavac je obvezan osigurati oglasne ploče po organizacijskim dijelovima Poslodavca radi pravodobnog, odnosno kontinuiranog obavještavanja radnika o sadržajima iz stavka 1. ovog članka.

Prava radnika

Članak 187.

Poslodavac na svoj trošak organizira liječnički pregled onih radnika, na poslovima s posebnim uvjetima rada, koji to sami zatraže prije roka za redoviti periodični liječnički pregled zbog zdravstvenih tegoba koje osjećaju.

Članak 188.

Poslodavac je obvezan s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o kombiniranom kolektivnom osiguranju radnika i to:

– Za smrt radnika uslijed nezgode na iznos od 5.000,00 € (protuvrijednost u kunama na dan sklapanja ugovora).

- Za smrt radnika uslijed bolesti na iznos od 1.500,00 € (protuvrijednost u kunama na dan sklapanja ugovora).
- Za trajni invaliditet radnika uslijed nezgode na iznos od 10.000,00 € (protuvrijednost u kunama na dan sklapanja ugovora).

Članak 189.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 (trideset) radnih dana godišnje ako je u godini za koju koristi pravo na godišnji odmor ostvaren neki od sljedećih uvjeta:

- Radnik radi na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.
- Radnik je imao ozljedu na radu koju nije skrivio svojim postupcima suprotnim pravilima zaštite na radu.
- Radnik boluje od profesionalne bolesti.
- Radniku je zbog ozljede na radu, koju nije skrivio, ili zbog profesionalne bolesti utvrđeno smanjenje radne i životne aktivnosti od 20% ili više, nalazom nadležnog liječnika.
- Radnik je invalid rada.
- Radnik radi na normiranim poslovima.
- Radnik radi u radnoj okolini koja odstupa od propisanih uvjeta (buka, propuh, temperatura, vlažnost, rasvjeta, vibracije, štetne tvari, čistoća i drugi čimbenici izvan propisanih uvjeta).

(2) Uvjeti iz podstavka 1. i podstavka 7. stavka 1. ovog članka ostvareni su ako su trajali više od 1/2 (polovice) radnog vremena, odnosno radnih dana.

Članak 190.

(1) Radnik ostvaruje pravo na nagradu za primjeren odnos prema zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, odnosno za primjerenu primjenu pravila zaštite na radu u visini 10% od najniže osnovne plaće kod Poslodavca osobito u sljedećim slučajevima:

- Ako radi na poslovima s posebnim uvjetima rada.
- Ako je više od polovice ostvarenog radnog vremena radio na poslovima na kojima je morao koristiti osobna zaštitna sredstva.
- Ako je u prvom pokušaju s uspjehom obavio provjeru znanja i osposobljenosti za samostalan rad na siguran način, koja nije bila prethodno najavljena.
- Ako je svojim postupcima spriječio nastanak ozljede na radu ili oštećenja sredstava rada ili spriječio povećanje nastale štete od profesionalnog rizika, koju sam nije uzrokovao.
- Ako ni jedanput nije utvrđeno da je propustio raditi dužnom pozornošću.
- U ostalim slučajevima, prema prijedlogu neposrednog voditelja i ocjeni Poslodavca.

(2) Smatra se da radnik radi dužnom pozornošću kad poslove obavlja po sljedećem postupku:

- Prije početka rada pregleda mjesto rada, te o eventualno uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika.
- Posao obavlja sukladno pravilima struke, uputama proizvođača strojeva, uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, te uputama Poslodavca ili njegovog ovlaštenika.
- Tijekom rada koristi propisana osobna zaštitna sredstva i opremu.
- Prije napuštanja mjesta rada ostavi sredstva rada u takvom stanju da ne ugrožavaju druge radnike i sredstva rada.

(3) Nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se jedanput u 3 (tri) mjeseca radnicima iz podstavka 1. stavka 1. ovog članka, za koje razdoblje se utvrđuje je li ostvaren slučaj na osnovu kojeg se stječe pravo na nagradu.

(4) Nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se jedanput u 6 (šest) mjeseci radnicima iz podstavka 2. do podstavka 6. stavka 1. ovog članka, za koje razdoblje se utvrđuje jesu li ostvareni slučajevi na osnovu kojih se stječe pravo na nagradu.

(5) Pravo na nagradu iz stavka 1. ovog članka nema radnik za kojeg je utvrđeno da je radio pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti ili suprotno pravilima zaštite na radu.

(6) Radnik može ponovo ostvariti pravo na nagradu iz stavka 1. ovog članka nakon proteka godine dana od dana kad je posljednji put utvrđeno da je radio pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti ili suprotno pravilima zaštite na radu.

(7) Odredba iz stavka 6. ovog članka primjenjuje se i na radnika za kojeg je utvrđeno da je unosio u radne prostorije i prostore alkoholna pića ili druga sredstva ovisnosti ili je došao na rad pod njihovim utjecajem.

RJEŠAVANJE OSOBNIH RADNIH SPOROVA

MIRENJE U OSOBNIM RADNIM SPOROVIMA

Članak 191.

(1) Stranke su suglasne da se svi osobni radni sporovi rješavaju mirenjem na način i po postupku utvrđenom Pravilnikom o mirenju u osobnim radnim sporovima.

(2) Stranke će Pravilnik iz stavka 1. ovog članka donijeti sporazumno.

(3) Stranke su obvezane Pravilnik iz stavka 1. ovog članka donijeti u roku od 90 (devedeset) dana od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 192.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja iz članka 191. ovog Kolektivnog ugovora obavljat će tajnik za mirenje kojeg između radnika Poslodavca ugovorne stranke imenuju sporazumno.

RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 193.

- (1) Stranke su suglasne da se svi sporovi rješavaju mirnim putem sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Svaki spor između radnika i rukovoditelja se, kad god je to moguće, prvo rješava na radnom mjestu.
- (3) Kada spor nije riješen na razini iz stavka 2. ovog članka, prosljeđuje se i rješava između radnika, predstavnika Sindikata i Poslodavca.

RJEŠAVANJE SPOROVA ŠTRAJKOM

Članak 194.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat je obavezan držati se odredbi Zakona o radu i ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Štrajkom rukovodi Štrajkački odbor Sindikata.
- (3) Član Štrajkačkog odbora ne može biti raspoređen na rad za vrijeme štrajka.

Članak 195.

- (1) Sindikat će se suzdržati od provođenja štrajka kod Poslodavca, ako Poslodavac sve obveze propisane odredbama ovog Kolektivnog ugovora uredno ispunjava.
- (2) Kada je štrajk kod Poslodavca organiziran zbog neispunjavanja obveza Poslodavca propisanih ovim Kolektivnim ugovorom, troškove štrajka i štetu snosi Poslodavac.
- (3) Poslodavac je obavezan radniku za vrijeme provedeno u štrajku, kao trošak štrajka, uplatiti zakonom propisane doprinose iz plaće i na plaću u Hrvatski zavod mirovinskog i invalidskog osiguranja (doprinos za invalidsko i mirovinsko osiguranje, doprinos za zapošljavanje) i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (doprinos za zdravstveno osiguranje).
- (4) Poslodavac je obavezan radniku za vrijeme provedeno u štrajku, kao trošak štrajka, isplatiti naknadu plaće u visini plaće kao da je radio, od koje se vrši samo obustava iznosa obračunatog za uplatu osobnog poreza i prireza.
- (5) Ako se u slučaju iz stavka 1. ovog članka utvrdi da je Poslodavac prethodno ispunio obveze zbog kojih je štrajk organiziran, troškove štrajka snosi organizator štrajka.
- (6) Ako Sindikat nije prethodno imao pisanu informaciju o ispunjenju obveza zbog kojih je štrajk organiziran ne može se Sindikat teretiti da snosi štetu i trošak štrajka.

IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 196.

- (1) Svaka ugovorna stranka ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Postupak izmjene ili dopune se pokreće u pisanom obliku.
- (3) Druga stranka ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 (trideset) dana od dana pokretanja postupka.
- (4) Postupak izmjena i dopuna ima se završiti u daljnjem roku od 30 (trideset) dana od dana očitovanja druge stranke, koje je vrijeme pregovora.

Članak 197.

- (1) Ako druga stranka odbije predložene izmjene i dopune ili pregovori završe neuspjehom pokreće se postupak pred Odborom za mirenje.
- (2) Postupak mirenja pokreće se na pisanu inicijativu jedne od ugovornih stranka.
- (3) Postupak mirenja ne može se provesti ako jedna od ugovornih stranka nije prihvatila prijedlog za provođenje mirenja pisanim putem ili ako nije imenovala članove Odbora za mirenje.

Članak 198.

- (1) Odbor za mirenje sastoji se od 5 (pet) članova.
- (2) Ugovorne stranke imenuju po 2 (dva) člana Odbora.
- (3) Članovi Odbora sporazumno imenuju 5. (petog) člana kao predsjednika.
- (4) Mandat Odbora je vezan uz trajanje ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 199.

- (1) U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih stranaka.
- (2) Odbor će sastaviti pisani prijedlog nagodbe.
- (3) Mirenje je uspješno ako obje ugovorne stranke prihvate prijedlog nagodbe i to potvrde u pisanoj formi.
- (4) Postupak mirenja mora završiti u roku od 5 (pet) dana.
- (5) Mirenje nije uspješno, ako ne završi u roku iz stavka 4. ovog članka.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 200.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme od 3 (tri) godine od dana kada ga potpišu ugovorne stranke.

(2) Kolektivni ugovor je sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici Sindikata (Nezavisni sindikat »Socijalna pravda«, Slavonski Brod) i Poslodavca (Đuro Đaković Elektromont d.d., Slavonski Brod).

Članak 201.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora koje se odnose na plaću i druga materijalna prava radnika utvrđuju se svake godine Aneksom ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Odredbe iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se prije izrade i usvajanja Plana poslovanja Poslodavca za razdoblje u kojem će se odredbe primjenjivati.

Članak 202.

(1) Svaka ugovorna stranka može otkazati ovaj Kolektivni ugovor u slučaju kada druga ugovorna stranka ne izvršava svoje obveze utvrđene odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Ugovorne stranke su 3 (tri) mjeseca prije isteka ovog Kolektivnog ugovora obvezne pristupiti pregovorima o zaključenju novog Kolektivnog ugovora ili produženja važenja postojećeg Kolektivnog ugovora.

(3) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora će se primjenjivati i nakon proteka vremena na koje je sklopljen do sklapanja novog Kolektivnog ugovora ili sklapanja Aneksa o produženju važenja ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 203.

Ovaj Kolektivni ugovor tumače ugovorne stranke i to tako da svaka odredi po 2 (dva) člana u Odbor za tumačenje Kolektivnog ugovora u roku 15 (petnaest) dana od dana potpisa Kolektivnog ugovora.

Članak 204.

Ugovorne stranke obvezne su najmanje 2 (dva) puta godišnje raspravljati o provođenju ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 205.

Ako u tijeku trajanja ovog Kolektivnog ugovora bude zaključen Nacionalni ili Granski kolektivni ugovor, ugovorne stranke su obvezne u roku 30 (trideset) dana od njihovog zaključenja uskladiti odredbe ovog Kolektivnog ugovora s odredbama akata višeg ranga u dijelu u kojem ti akti povoljnije rješavaju prava radnika od ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 206.

(1) Obvezuje se Sindikat da neće pokrenuti, niti podržavati nikakve sindikalne akcije protiv Poslodavca dok Poslodavac sve obveze propisane odredbama ovog Kolektivnog ugovora njegovim članovima uredno ispunjava.

(2) Dopusćen je Sindikatu štrajk solidarnosti na nivou Nezavisnih hrvatskih sindikata i njegovih udruženih sindikata.

(3) U slučaju kada se štrajk solidarnosti organizira i održava izvan sjedišta Poslodavca, broj i sastav sudionika štrajka zaposlenih kod Poslodavca odredit će Sindikat i Poslodavac sporazumno.

(4) Poslodavac je obvezan sudionicima štrajka solidarnosti iz stavka 2. ovog članka određenim na način iz stavka 3. ovog članka omogućiti korištenje dana godišnjeg odmora.

Članak 207.

Obvezuje se Poslodavac da neće pokretati sudske sporove radi sindikalnih aktivnosti, a koje su pokrenute zbog neispunjenja obveza Poslodavca propisanih ovim Kolektivnim ugovorom, ako je ispoštovana ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu utvrđena procedura.

Članak 208.

Ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje od 1. rujna 2008. godine.

Članak 209.

Danom primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje važenje odredbi Kolektivnog ugovora Đuro Đaković Elektromont d.d. sklopljenog nadnevka 8. rujna 2005. godine.

Članak 210.

(1) U slučaju promjene statusa stranke ovog Kolektivnog na strani Sindikata, ovaj Kolektivni ugovor će se primjenjivati i dalje s tim da će novoosnovana pravna osoba Sindikat dati izjavu o pristupanju ovom Kolektivnom ugovoru.

(2) Poslodavac se obvezuje da u slučaju iz stavka 1. ovog članka neće praviti nikakve smetnje.

Članak 211.

Poslodavac je obvezan u roku od 30 (trideset) dana od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora pisanom odlukom utvrditi osnovu isplate naknade troškova prijevoza na posao i s posla na način koji je sukladan članku 126. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 212.

Poslodavac je obvezan u roku od 60 (šezdeset) dana od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora donijeti Pravilnik o radu usklađen s odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 213.

Ovaj Kolektivni ugovor se registrira u Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva (Uprava za rad i tržište rada).

Članak 214.

Ovaj Kolektivni ugovor je sklopljen u 7 (sedam) istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna stranka za svoje potrebe zadržava po 2 (dva) primjerka, 2 (dva) primjerka su za potrebe Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva (Uprava za rad i tržište rada), a 1 (jedan) primjerak je za potrebe Narodnih novina d.d.

Nezavisni sindikat »Socijalna pravda«	Đuro Đaković Elektromont d.d.
Darko Maras, v. r.	Zdravko Stipetić, dipl. ing., v. r.