

KOLEKTIVNI UGOVOR
ĐURO ĐAKOVIĆ Industrijska rješenja d.d.
o pravima i obvezama radnika i poslodavca

U Slavonskom Brodu, kolovoz 2018. godine

SADRŽAJ

I.	TEMELJNE ODREDBE
II.	ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA
	Postupak za zaštitu dostojanstva radnika
III.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU
	Zasnivanje radnog odnosa
	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
	Ugovor o radu na određeno vrijeme
	Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada
	Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
	Probni rad
IV.	STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I OBRAZOVANJE RADNIKA
V.	PRIPRAVNICI I VOLONTERI
VI.	RADNO VRIJEME
	Puno radno vrijeme
	Nepuno radno vrijeme
	Prekovremeni rad
	Preraspodjela radnog vremena
	Raspored radnog vremena
	Smjenski rad
	Noćni rad
	Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima
	Korištenje radnog vremena
VII.	ODMORI, DOPUSTI I STANKE
	Stanke
	Tjedni odmor
	Dnevni odmor
	Godišnji odmor
	Raspored korištenja godišnjeg odmora
	Trajanje godišnjeg odmora
	Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima
	Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu
	Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora
	Naknada za neiskorišteni godišnji odmor
	Plaćeni dopust

	Neplaćeni dopust
VIII.	ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA
IX.	PLAĆE
	Osnovna plaća
	Stimulativni dio plaće
	Povećanje osnovne plaće
	Naknada plaće
X.	OSTALA NOVČANA PRAVA RADNIKA
	Otpremnine
	Jubilarne nagrade
	Dar djeci radnika
	Solidarne pomoći i potpore
	Troškovi prijevoza na posao i s posla
	Prigodne isplate
	Osiguranje radnika.....
	Dnevnice i troškovi službenih putovanja
	Terenski dodatak
	Naknada za odvojeni život od obitelji
	Korištenje osobnog automobila u službene svrhe
	Naknada učenicima i studentima
XI.	PRAVA SINDIKATA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA
XII.	ZAŠTITA NA RADU I ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA
XIII.	RADNIČKO VIJEĆE
XIV.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA
XV.	PRESTANAK UGOVORA O RADU
XVI.	RJEŠAVANJE POJEDINAČNIH RADNIH SPOROVA
XVII.	TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA
XVIII.	TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA
XIX.	IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ I OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA
XX.	ZAVRŠNE ODREDBE

Temeljem članka 192. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17) i članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15) stranke ovog Kolektivnog ugovora

Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat, Sindikalna podružnica ĐURO ĐAKOVIĆ Industrijska rješenja d.d. Slavonski Brod, Dr. Mile Budaka 1, u ime svojih članova, kojeg zastupa glavni sindikalni povjerenik sindikata Stjepan Mirković (dalje: Sindikat SMH-IS),

Nezavisni sindikat "Socijalna pravda", Slavonski Brod Dr. Mile Budaka 1, u ime svojih članova, kojeg zastupa predsjednik Darko Maras (dalje: Sindikat NSSP)

(dalje zajedno: sindikat-i)

i

ĐURO ĐAKOVIĆ Industrijska rješenja d.d. Slavonski Brod, Dr. Mile Budaka 1, kojeg zastupa direktor Igor Rubil (dalje: poslodavac),

sklopili su dana 17.08.2018.g.

KOLEKTIVNI UGOVOR o pravima i obvezama radnika i poslodavca

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Uviđajući potrebu sporazumnog i dogovornog uređenja radnih odnosa radi promicanja socijalne i ekonomske sigurnosti radnika, te razvoja, unapređenja, profitabilnosti, pozitivnih poslovnih rezultata, izvršavanja godišnjih planova poslovanja i očuvanja opstojnosti poslodavaca, potpisnici ovog kolektivnog ugovora izražavaju volju i spremnost dugoročnog sporazumnog i dogovornog uređenja međusobnih odnosa, na dobrobit poslodavaca i radnika.

(2) Ovim Kolektivnim ugovorom (dalje u tekstu: Kolektivni ugovor ili KU) stranke potpisnice ugovora uređuju međusobna prava i obveze, te određena pravila i pitanja iz radnih odnosa i u svezi s radnim odnosom radnika/ce (dalje u tekstu: radnik).

(3) Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na stranke koje su ga sklopile. Kolektivni ugovor se primjenjuje na sve radnike, neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnik vremenom.

(2) Područje primjene ovog Kolektivnog ugovora je Republika Hrvatska.

(3) Ugovor se ne odnosi na radnike s posebnim ovlastima čija se prava i obveze uređuju posebnim ugovorom.

Radnici s posebnim ovlastima su radnici koji su kao rukovodeće osobe statutom ili drugim pravilima poslodavca ovlašteni voditi poslove poslodavca i koji samostalno donose odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjivati će se i na radnike s posebnim ovlastima ukoliko je tako ugovoreno posebnim ugovorom (kojim se uređuju prava i obveze poslodavca i radnika sa posebnim ovlastima).

Članak 3.

Zaključujući ovaj Kolektivni ugovor, ugovorne strane obvezuju se u dobroj vjeri poštivati njegove odredbe.

Članak 4.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina prava za radnike nisu povoljnije uređena drugim izvorima radnog prava (zakoni, pod zakonski akti, kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovori o radu i sl.).

Članak 5.

(1) Poslodavac u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora je ĐURO ĐAKOVIĆ Industrijska rješenja d.d. koji zapošljava radnika i za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Radnik u smislu odredaba ovog Kolektivnog ugovora je fizička osoba koja u radnom odnosu za poslodavca u radnom procesu obavlja određene poslove.

Članak 6.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada. Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 7.

(1) Ovim se Kolektivnim ugovorom sukladno zakonu osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(2) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

(3) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Diskriminacija je posebno zabranjena u odnosu na:

1. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
2. napredovanje u poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. otkaz ugovora o radu,
5. prava članova i djelovanja u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Članak 8.

(1) Izravna diskriminacija znači postupanje uvjetovano nekim od temelja iz članka 7. ovog Kolektivnog ugovora kojim se radnik stavlja ili je bio stavljen ili bi mogao biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugog radnika u istoj situaciji.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kad određena naizgled neutralna odredba, kriteriji ili praksa, radnika zbog njegovog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz članka 7. ovog Kolektivnog ugovora, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 9.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju u smislu članka 7. ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 7. ovog Kolektivnog ugovora koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 10.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da ima osigurane uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) Zaštita dostojanstva radnika uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 11.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Postupak za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 12.

(1) Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba ovlaštena zaprimanje i rješavanje pritužbi radnika koja je rješavala konkretnu pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osoba iz st. 1 ovog članka upozorit će prije početka provođenja postupka druge osobe koje sudjeluju u postupku na obvezu čuvanja tajnosti podataka koji su u vezi s postupkom. Povreda tajnosti navedenih podataka predstavlja povredu radne obveze.

(3) Ugovorne strane su suglasne da poslodavac pravilnikom o radu ili dr. aktom uredi postupak rješavanja pritužbi radnika.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i aktima poslodavca.

(3) Ugovor o radu zaključuje se na način, u obliku i u sadržaju propisanim zakonom.

(4) Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Kolektivnim ugovorom ili Zakonom o radu.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim odredbama Zakona o radu.

(2) Poslodavac je u obvezi radniku koji kod njega radi na temelju sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s njime sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, za iste ili slične poslove s istim ili sličnim znanjima i vještinama.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, zbog objektivnih razloga može neprekidno biti duže od 3 godine, ali najduže do 5 godina.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 16.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova u prostoru koji nije prostor poslodavca, mora sadržavati uglavke o:

1. radnom vremenu,
2. strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
3. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
4. naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

(2) Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

(4) Odredbe ovoga Kolektivnog ugovora o rasporedu radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka.

(5) Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora iz stavka 1. ovoga članka ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Članak 17.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 18.

Osoba mlađa od petnaest (15) godina kao i osoba starija od petnaest (15), a mlađa od osamnaest (18) godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 19.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.

(2) Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može utvrditi posebne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

(3) Osim posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, poslodavac može, prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa, uputiti radnika na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti i posebne zdravstvene sposobnosti za određene poslove.

(4) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada kao noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.

(5) Troškove zdravstvenih pregleda iz st. 3. i 4. ovog članka snosi poslodavac.

Članak 20.

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

Članak 21.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

Članak 22.

Prije stupanja na rad poslodavac će radniku omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Kolektivnog ugovora i sadržajem drugih propisa i općih akata poslodavca kojima su uređena njegova prava i obveze sukladno posebnim propisima.

Probni rad

Članak 23.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad može trajati najduže šest (6) mjeseci.

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

IV. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 24.

(1) Poslodavac će omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima, školovati se, obrazovati se, osposobljavati i usavršavati se za rad. Radnik je isto tako dužan pratiti dostupnu stručnu literaturu, knjige, internet i ostale oblike izvora stručnih informacija u svom području rada i djelatnosti poslodavca.

(3) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje (školovanje, osposobljavanje i usavršavanje) i poslodavca uređuju se odlukom poslodavca i/ili posebnim ugovorom u skladu sa ovim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i/ili dr. aktima poslodavca.

Članak 25.

(1) Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada pri čemu je obavezan u okviru zahtijevanih kompetencija radnog mjesta ostvarivati mjesečne i godišnje planove poslovanja, kvalitetom obavljanja poslova i radnih zadataka pridonositi smanjenju škarta, dorade i reklamacija odnosno inovativnosti i poboljšanju procesa, čuvati poslovnu tajnu i povjerljive informacije koje mu se učine dostupnim tijekom obavljanja poslova i radnih zadataka, a sve prema općim aktima i odlukama poslodavca.

(2) Obveza radnika je i aktivno sudjelovanje u unapređivanju radne okoline i uvjeta rada, što podrazumijeva uredno i pravovremeno ispunjavanje upitnika, anketa, intervjua i drugih oblika komunikacije sa nadređenima i poslodavcem, a u svezi poslova radnog mjesta i unapređenjem organizacije rada.

V. PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 26.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

(4) Pripravnički staž traje najduže godinu dana. Postupak obavljanja pripravničkog staža propisuje poslodavac općim aktom.

Članak 27.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

(2) Postupak obavljanja stručnog osposobljavanja za rad propisuje poslodavac svojim općim aktima.

(3) Stručno osposobljavanje za rad traje onoliko vremena koliko je predviđeno propisima koji reguliraju stručno osposobljavanje.

(4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju i odredbe ovog Kolektivnog ugovora, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 28.

(1) Za vrijeme trajanja pripravničkog rada radnik ima pravo na 90% osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

(2) U slučaju rada pod posebnim uvjetima radnik pripravnik ima pravo na sva povećanja plaće kao i svi drugi radnici koji nemaju status pripravnika.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 29.

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

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

(3) Poslodavac može odrediti pripravnost radnika. O uvođenju pripravnosti poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

(5) Ukoliko poslodavac utvrdi potrebu pripravnosti radnika kod kuće, radnik ima pravo za ukupno vrijeme provedeno u pripravnosti na 10 % plaće koju bi ostvario da je vrijeme pripravnosti proveo u redovnom radnom vremenu.

Puno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika, uključujući i dnevni odmor, iznosi 8 sati dnevni odnosno 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(2) Plaća i druga materijalna prava radnika koji kod poslodavca rade u nepunom radnom vremenu utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(3) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(4) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(5) Poslodavac će razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Članak 32.

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

Prekovremeni rad

Članak 33.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Članak 34.

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:

1. radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
2. malodobnom radniku,
3. roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta,
4. trudnici.

(2) Osim u slučaju više sile, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu a uz pisanu suglasnost poslodavca je sklopio ugovor o radu u najdužem trajanju do 8 sati tjedno kao i radnik koji kod više poslodavaca radi u ukupnom radnom vremenu od 40 tjedno, a uz pisanu suglasnost poslodavaca je sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem s najdužim trajanjem od 8 sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

(1) Ako narav posla to zahtijeva puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom dvanaest neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena ili radnik u određenom razdoblju ne radi. Prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najdulje 5 mjeseci. Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 48 sati tjedno, osim pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(3) Protekom razdoblja preraspodjele radnog vremena radnici koji ne iskoriste preraspodijeljene radne sate ostvaruju pravo na slobodne sate po principu 1 sat neiskorištenog preraspodjeljenog radnog sata - 1 slobodni sat. Poslodavac će radnicima omogućiti korištenje slobodnih sati preraspodjele najkasnije do kraja prve polovice kalendarske godine (30. lipnja) koja slijedi iza kalendarske godine u kojoj je uvedena preraspodjela radnog vremena.

(4) Poslodavac je dužan u preraspodjeljenom radnom vremenu poštivati ograničenja i zabrane rada propisane zakonom, odnosno ovim Kolektivnim ugovorom.

Raspored radnog vremena

Članak 36.

(1) Raspored radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora, utvrđuje poslodavac uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno radnik može raditi najduže 60 sati tjedno uključujući i prekovremeni rad.

(3) Razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena može biti razdoblje od 6 mjeseci.

Smjenski rad

Članak 37.

(1) Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca u slučaju kada je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, poslodavac će osigurati izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Noćni rad

Članak 38.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 23:00 sata uvečer i 7:00 sati ujutro idućeg dana.

(2) Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 39.

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

(3) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi poslodavac.

(4) Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

(5) Ako poslodavac radniku iz stavka 4. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Korištenje radnog vremena

Članak 40.

(1) Radnici su se dužni pridržavati utvrđenog radnog vremena.

(2) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju radnog vremena.

(3) Napuštanje radnog prostora dopušteno je samo uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

VII. ODMORI, DOPUSTI I STANKE

Stanke

Članak 41.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

(2) Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

(3) Radnica koja doji dijete, a radi puno radno vrijeme, ima pravo do godine dana starosti djeteta koristiti dva puta po jedan sat za dojenje djeteta i 30 minuta dnevne stanke, iz st. 1 ovog članka. Navedenih dva i pol sata radnica će koristiti prema potrebama djeteta, a o tome radnica mora obavijestiti poslodavca.

(4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora ugovorom o radu sklopljenim sa radnikom uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

Tjedni odmor

Članak 42.

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

(2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati (48 h).

(3) Radnik koristi tjedni odmor nedjeljom.

(4) Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, poslodavac mu mora osigurati dan tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio.

Dnevni odmor

Članak 43.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata (24 h), radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest sati (12 h) neprekidno.

Godišnji odmor

Članak 44.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini, te je poslodavac dužan organizirati rad na način da omogući radniku njegovo korištenje.

(2) Uvjeti i način stjecanja prava na godišnji odmor kao i način korištenja godišnjeg odmora radnik ostvaruje sukladno Zakonu o radu.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 45.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora (plan korištenja) utvrđuje poslodavac najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada. Poslodavac će kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora, osobito radnika sa malodobnom djecom.

(2) Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje tri (3) dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije tri (3) dana prije korištenja.

(3) Poslodavac može uz suglasnost Radničkog vijeća u radnom kalendaru utvrditi da se jedan dio godišnjeg odmora koristi kao kolektivni godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 46.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 20 dana (četiri tjedna), a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 25 dana (pet tjedana).

Za ocjenu da li pojedini radnik radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja primjenjivati će se Procjena rizika donesena od strane poslodavca.

(2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavka 1. ovoga članka, nakon šest (6) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

(3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 2. ovoga članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(4) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 47.

Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz članka 46. ovog Kolektivnog ugovora u skladu sa sljedećim kriterijima:

1. dužina radnog staža,
2. zdravstveno i socijalno stanje radnika,
3. uvjeti rada i teža fizička naprezanja.
4. složenosti poslova radnog mjesta

Članak 48.

Prema dužini ukupnog radnoga staža radniku pripada na ime godišnjeg odmora određeni broj radnih dana i to:

	RADNI STAŽ	GODIŠNJI ODMOR
1.	3 do 5 godina radnog staža	1 radni dan
2.	od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
3.	od 10 do 15 godina radnog staža	3 radna dana
4.	od 15 do 20 godina radnog staža	4 radna dana
5.	od 20 do 25 godina radnog staža	5 radnih dana
	od 25 do 30 godina radnog staža	6 radnih dana
	od 30 do 35 godina radnog staža	7 radnih dana
6.	više od 35 godina radnog staža	8 radnih dana

Članak 49.

Radniku zbog njegovog posebnog zdravstvenog i socijalnog stanja pripada na ime godišnjeg odmora određeni broj radnih dana i to:

	ZDRAVSTVENO I SOCIJALNO STANJE	GODIŠNJI ODMOR
	radnik s djetetom do 7 godina života	1 radni dan
2.	radnik s dvoje ili više djece do 7 godina života	2 radna dana
3.	tvrdjena tjelesna oštećenja - invaliditet više od 60 %, HRVI	2 radna dana
4.	roditelj djeteta s invaliditetom	2 radna dana
5.	samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godina	2 radna dana
6.	preko 50 godina života	1 radni dan

Članak 50.

Prema uvjetima rada i težim fizičkim naprezanjima radniku pripada na ime godišnjeg odmora određeni broj radnih dana i to:

	UVJETI RADA I TEŽA FIZIČKA NAPREZANJA	GODIŠNJI ODMOR
1.	NDT kontrola – radiografija, ionizirajuće zračenje	1 radni dan
2.	AKZ – površinska obrada i zaštita	1 radni dan
3.	Rad s kemikalijama	1 radni dan

Članak 51.

Prema složenosti poslova radnog mjesta radniku pripada na ime godišnjeg odmora određeni broj radnih dana i to:

	SLOŽENOST POSLOVA RADNOG MJESTA	GODIŠNJI ODMOR
1.	Poslovi radnog mjesta s koeficijentom 1,00 do 4,00	1 radni dan
2.	Poslovi radnog mjesta s koeficijentom >4,00 do 8,00	2 radna dana
3.	Poslovi radnog mjesta s koeficijentom >8,00	3 radna dana

Članak 52.

Kriteriji za utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora utvrđuju se kumulativno, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od 30 radnih dana, odnosno 32 (trideset i dva) radna dana za maloljetne i radnike koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 53.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna (10 radnih dana) u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 54.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 51. ovog Kolektivnog ugovora, radnik može prenijeti i mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(2) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(4) Radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 55.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 56.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 57.

(1) Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno kumulativno najviše 7 radnih dana u slijedećim slučajevima:

	RAZLOZI ODOBRENJA PLAĆENOG DOPUSTA	PLAĆENI DOPUST
1.	sklapanje braka	3 radna dana
2.	rođenje djeteta	3 radna dana
3.	smrt supružnika, djeteta, roditelja, uzdržavanog člana obitelji (može se kumulirati tijekom kalendarske godine)	4 radna dana
4.	smrt roditelja supružnika, braće, sestre, djed baka	2 radna dan
5.	dobrovoljno darivanje krvi	2 radna dana
6.	selidba u mjesto unutar županije	1 radni dan
7.	selidba u mjesto izvan županije	2 radna dana
8.	teška bolest supružnika, djeteta, roditelja, uzdržavanog člana obitelji	2 radna dana
9.	elementarna nepogoda koja je teže oštetila stambeni objekt radnika	2 radna dana
10.	stručno ili opće školovanje za potrebe poslodavca	5 radnih dana
11.	osposobljavanje, obrazovanje ili usavršavanje za potrebe radničkog vijeća, povjerenika zaštite na radu i za potrebe sindikalnog rada	7 radnih dana

(2) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, osim u izuzetno hitnim situacijama, radnik je dužan najaviti davanje krvi poslodavcu najkasnije 5 dana ranije, a plaćeni dopust koristiti na dan u kojem je dao krv te radni dan nakon davanja krvi, s time da je dužan prvog narednog radnog dana poslodavcu dostaviti potvrdu nadležne službe.

(3) Radnik je u obvezi poslodavcu predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

(4) Ukoliko okolnosti koje opravdavaju odobrenje plaćenog dopusta nastupe kad se radnik nalazi izvan procesa rada zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili dr. opravdanih razloga, prava iz st. 1. ovog članka ne mogu se prenositi.

(5) Korištenje plaćenog dopusta radnik je dužan najaviti poslodavcu 5 dana prije korištenja toga prava za slučajeve sklapanja braka, selidbe u mjesto unutar i van županije, teške bolesti člana uže obitelji, stručnog ili općeg školovanja za potrebe poslodavca i osposobljavanje, obrazovanje ili usavršavanje za potrebe Radničkog vijeća, povjerenika zaštite na radu i za potrebe sindikalnog rada.

(6) Iznimno, poslodavac može, za potrebe stručnog ili općeg školovanja radnika za potrebe poslodavca, donijeti odluku temeljem koje radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust u trajanju dužem od 5 dana.

(7) Za vrijeme plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće.

Neplaćeni dopust

Članak 58.

(1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana godišnje ukoliko izostanak istog ne remeti proces rada u slučajevima:

1. teže bolesti člana uže obitelji (veza: čl. 75. st.2. KU), ,
2. njege člana uže obitelj (veza: čl. 75. st.2. KU), koja nije medicinski indicirana,

3. liječenja na vlastiti trošak,
4. izgradnje ili adaptacija kuće ili stana,
5. odlaska na duže putovanje u zemlji i inozemstvu,
6. obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti i u trajanju dužem od 30 dana, ali najduže tri mjeseca.

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

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 59.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 60.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 61.

(1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

(2) Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj radnikovoj namjeri, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvatanje takve radnikove namjere.

Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako poslodavac izjavom i na način iz stavka 2. ovoga članka ne prihvati namjeru radnika iz stavka 1. ovoga članka, radnik može za najviše idućih mjesec dana odgoditi korištenja tih prava.

Članak 62.

(1) Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(2) Ako radnik prestane koristiti pravo iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac ga je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi ima pravo.

IX. PLAĆE

Članak 63.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji (ili može sastojati) od:

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi (koja se sastoji od utvrđene osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta)
2. stimulativnog dijela plaće
3. dodatka na osnovnu plaću za radni staž
4. dodatka na osnovnu plaću radi posebno teških uvjeta rada
5. dodatka za rad na državne blagdane, neradne dane određenih zakonom, prekovremeni rad, noćni rad i slično;
6. naknade plaće.

Osnovna plaća

Članak 64.

(1) Osnovna plaća utvrđuje se na temelju osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnikovog radnog mjesta te stalnog mjesečnog dodatka.

(2) Koeficijenti složenosti pojedinih radnih mjesta utvrđeni su u katalogu radnih mjesta kao sastavnom dijelu Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(3) Osnovna plaća za najjednostavnije poslove, odnosno za koeficijent složenosti poslova 1,00 utvrđuje se u iznosu od 2.282,06 kuna, a sastoji se od:

1. osnovice plaće u iznosu od 1.382,06 kuna i
2. stalnog mjesečnog dodatka na plaću u iznosu od 900,00 kuna.

Osnovna plaća svakog radnog mjesta utvrđuje se za mjesečni fond sati u visini 1/12 godišnjeg fonda sati za puno radno vrijeme, a vrijednost sata rada na bazi prosječnog mjesečnog fonda od 174 radna sata za koeficijent 1,00 iznosi 13,11 kuna.

(4) Radna mjesta kod poslodavca razvrstana su prema složenosti poslova na način da najniži raspon između najjednostavnijeg i najsloženijeg posla iznosi 1,00 : 10,00

Stimulativni dio plaće

Članak 65.

(1) Radi stimuliranja i nagrađivanja radnika sukladno ciljevima, stanju, okruženju i strategiji razvoja pojedinog područja poslovanja poslodavca, poslodavac može svojom odlukom izvršiti dodatno uvećanje plaće radnika.

(2) Odluku o dodatnom uvećanju plaće radnika poslodavac donosi na temelju pisanog i obrazloženog zahtjeva rukovodećeg kadra poslodavca nadležnog za rješavanje statusa radnika predloženog za isplatu stimulativnog dijela plaće.

(3) Kriteriji i mjerila za dodatno uvećanje plaće jesu: kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, zalaganje i brižljivost, sudjelovanje u zajedničkom radu, odnos prema drugim radnicima, odnos prema poslovnim partnerima i dr.

(4) Obračun stimulativnog dijela plaće primjenjuje se na osnovnu plaću radnika. Stimulativni dio plaće poslodavac, na prijedlog neposredno nadređenog radnika, može odrediti za kraće ili duže vremensko razdoblje.

(5) Stimulativni dio plaće može iznositi maksimalno do 10% osnovne plaće radnika.

(6) Ugovorne strane su suglasne da poslodavac može posebnim i/ili općim aktom urediti postupak određivanja stimulativnog dijela plaće radnika.

Povećanje osnovne plaće (dodaci)

Članak 66.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

Članak 67.

(1) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za sate rada koje je radio kako slijedi:

	RAZLOG POVEĆANJA OSNOVNE PLAĆE	% DODATKA
1.	rad u drugoj smjeni	15 %
2.	rad u trećoj smjeni (noću)	30 %
3.	prekovremeni rad	50 %
4.	rad u neradni dan (subota)	50 %
5.	rad na blagdane, nedjeljom (dan tjednog odmora)	50 %
6.	rad na Uskrs, Božić i Novu Godinu	100%

Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci iz ovog stavka se ne kumuliraju, nego se primjenjuje pojedini dodatak koji je najpovoljniji za radnika, te ga je poslodavac obavezan platiti radniku s plaćom za mjesec za koji plaću isplaćuje.

(2) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za sate rada koje je radio na poslovima kako slijedi:

	POSEBNO TEŠKI UVJETI RADA	% DODATKA
1.	NDT kontrola – radiografija	8%
2.	AKZ – površinska obrada i zaštita (pjeskarenje, sačmarenje, ličenje)	4%
3.	Plinski rezači – ručno i strojno rezanje	4%
4.	Zavarivači	4%
4.	Dizaličari	3%
6.	Rad s kemikalijama	3%
7.	Monotonija u radu (rad na proizvodnoj traci), rad u prostorima bez prirodnog svjetla	2%
8.	Rad na visini	2%
9.	Direktni proizvodni radnici	3%

Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci iz ovog stavka se ne kumuliraju, nego se primjenjuje pojedini dodatak koji je najpovoljniji za radnika, te ga je poslodavac obavezan platiti radniku s plaćom za mjesec za koji plaću isplaćuje.

Članak 68.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, i to najkasnije do svakog 15-tog u mjesecu nakon isteka razdoblja za koje se plaća isplaćuje.

(2) Za zakašnjenje isplate plaće do 5 dana u odnosu na rok iz prethodnog stavka, poslodavac ne obračunava i ne isplaćuje kamatu.

(3) Za zakašnjenje preko 5 dana od utvrđenog roka, poslodavac obračunava i isplaćuje kamatu za sve dane zakašnjenja, osim ako je u tom roku postignut drugačiji dogovor sa sindikatom.

(4) Prigodom isplate plaće, poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće.

(5) Istodobno s isplatom plaća, isplaćuju se i sva povećanja plaće koja je radnik ostvario u mjesecu za koji se isplaćuje plaća sukladno ovom Kolektivnom ugovoru.

(6) Pojedinačne isplate plaća i naknada plaća predstavljaju poslovnu tajnu.

Naknada plaće

Članak 69.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene spriječenosti za rad, radniku pripada naknada plaće za bolovanje do 42 dana:

	PRIVREMENA SPRIJEČENOST/ODSUTNOST - NAKNADA PLAĆE	% OD OSNOVICE
1.	do 25 godina ukupnog radnog staža	80 %
2.	više od 25 godina ukupnog radnog staža	90 %
3.	profesionalna bolest ili ozljeda na radu	100 %

(2) Osnovica za izračun naknade plaće za vrijeme bolovanja je plaća radnika koju bi dobio da je radio bez dodataka definiranih u čl. 67.

Članak 70.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosjeka plaće radnika ostvarene u zadnja tri (3) mjeseca (bez dodataka definiranih u čl. 67.) u sljedećim slučajevima:

1. za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom,
2. za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe,
3. kad odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
4. za vrijeme traženja zaposlenja u slučaju otkaza ugovora o radu,
5. za vrijeme odsutnosti radi toga što je pozvan na vojnu vježbu,
6. za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
7. obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom poslodavca,
8. organiziranih sistematskih pregleda radnika,
9. za dane kada koristi godišnji odmor,
10. aktivnosti u radničkom vijeću,
11. u drugim sličnim slučajevima.

(2) Za isplatu naknade plaće primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora kojima su regulirane isplate plaće radnicima.

X. OSTALA NOVČANA PRAVA RADNIKA

Otpremnine

Članak 71.

(1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu u slučajevima propisanim Zakonom.

(2) Kad radnik ostvari pravo na otpremninu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu u iznosu 50 % bruto plaće radnika ostvarene u zadnja tri mjeseca za svaku godinu staža ostvarenu kod poslodavca bez dodataka na plaću iz čl.67 ovog Kolektivnog ugovora, ali najviše do maksimalnog neoporezivog iznosa prema poreznim propisima.

(3) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

(4) Pod radnim stažem kod istog poslodavca podrazumijeva se neprekidni radni staž kod poslodavca i neprekidni radni staž u sustavu grupacije ĐURO ĐAKOVIĆ ostvaren do 31. prosinca 1991.g.

Pod neprekidnim radom smatra se sav radni staž koji je u kontinuitetu ostvaren u sustavu Đuro Đaković, bez obzira na prelazak iz jednog u drugo društvo iz sustava Đuro

Đaković. Neprekidnost rada ne gube radnici koji su zbog stečaja bili upućeni na Zavod za zapošljavanje pa su radi potrebe posla zadržani na radu u tijeku stečaja ili su po okončanju stečaja ponovno zaposleni kod Poslodavca (sustav grupacije ĐURO ĐAKOVIĆ). Smatra se da za vrijeme dok je radnik bio na Zavodu za zapošljavanje radi stečaja njegova prava iz radnog odnosa miruju.

(5) U svrhu utvrđivanja prava radnika prije prestanka radnog odnosa, a po postavljenom zahtjevu poslodavca i u dr. svrhe, radnik je dužan poslodavcu predati e-ispis radnog staža radnika, izdan od strane nadležnog tijela.

(6) Radnici za koje se temeljem e-ispisa radnog staža izdanog od nadležnog tijela utvrdi ostvarenje neprekidnog radnog staža kod poslodavca koji je djelovao ili djeluje u sustavu grupacije ĐURO ĐAKOVIĆ, pravo na otpremninu ostvariti će ukoliko, uz ispunjenje uvjeta za isplatu otpremnine, prije prestanka radnog odnosa poslodavcu preda javnobilježnički ovjerenu izjavu kojom pod materijalnom i kaznenom odgovornošću jamči da po osnovi rada u sustavu grupacije ĐURO ĐAKOVIĆ nije primio ni po kojoj osnovi otpremninu zbog prestanka radnog odnosa.

Ukoliko je radnik po osnovi rada u sustavu grupacije ĐURO ĐAKOVIĆ za određeni radni staž primio određeni iznos otpremnine, ostvaruje pravo na razmjerni dio otpremnine pod uvjetom da ispunjava sve uvjete za stjecanje prava.

(7) Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu s danom dospijeca otpremnine najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Članak 72.

(1) Radnik koji odlazi prvi put u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu u visini maksimalnog neoporezivog iznosa, sukladno važećim poreznim propisima.

(2) Otpremninu iz stavka 1. ovog članka je poslodavac dužan isplatiti najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Jubilarnе nagrade

Članak 73.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti jubilarnu nagradu kao nagradu za višegodišnji neprekidni rad kod poslodavca (veza: čl. 71. KU), u visini maksimalnog godišnjeg neoporezivog iznosa u trenutku stjecanja prava, sukladno sukladno važećim poreznim propisima.

(2) Poslodavac će radniku jubilarnu nagradu isplatiti najkasnije s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovog članka.

Pravo na jubilarnu nagradu ostvaruje se prema pisanoj odluci poslodavca.

(3) Za ostvarenje prava radnika na jubilarnu nagradu primjenjivati će se odredba čl. 71. st. 4., 5. i 6. KU.

Dar djeci radnika

Članak 74.

Poslodavac će djeci radnika do 15 godina starosti, navršениh u kalendarskoj godini za koju se dodjeljuje dar (do 31. prosinca tekuće godine), u povodu dana Svetog Nikole, isplatiti dar za djecu u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima za svako dijete.

Solidarne pomoći i potpore

Članak 75.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravu na potporu u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima u sljedećim slučajevima:

<i>RAZLOZI ZA ISPLATU SOLIDARNE POMOĆI I POTPORE</i>	
1.	smrt radnika
2.	smrt člana uže obitelji radnika (veza: st. 2.)
3.	bolovanje duže od 120 dana (godišnje)
4.	novorođeno dijete radnika

(2) Pod pojmom uže obitelji podrazumijevaju se članovi obitelji kako su definirani poreznim propisima.

(3) Pravo na isplatu potpore za novorođeno dijete ostvaruje radnik koji je u trenutku rođenja djeteta kod poslodavca u radnom odnosu minimalno 3 mjeseca.

(4) Solidarna pomoć i potpora se isplaćuje uz predodnojenje važećih dokumenata, prema odluci poslodavca i temeljem podataka nadležne službe poslodavca.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 76.

(1) Poslodavac će radniku naknaditi troškove dolaska na posao i odlaska s posla na osnovu najpovoljnije cijene mjesečne, odnosno pojedinačne karte dostupnog javnog prijevoza u oba smjera.

(2) 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 slične udaljenosti.

(3) Radnici su dužni po pozivu poslodavca, a najkasnije u roku od 15 dana od dana zasnivanja radnog odnosa, odnosno promjene adrese prebivališta ili boravišta, dostaviti poslodavcu presliku svoje važeće osobne iskaznice i predati potpisanu izjavu kojom će pod materijalnom i kaznenom odgovornošću jamčiti da uistinu stanuju na adresi prebivališta, odnosno boravišta. Ukoliko radnici ne postupe na opisan način, poslodavac neće isplaćivati naknadu za troškove prijevoza sve dok radnici ne dostave traženo.

(4) U slučaju jednodnevnog službenog puta, ako radnik na službeni put putuje sredstvima javnog prijevoza ili putuje službenim automobilom iz sjedišta društva, radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

(5) U slučaju višednevnog službenog puta, ako radnik na službeni put putuje sredstvima javnog prijevoza ili putuje službenim automobilom iz sjedišta društva, on ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla samo za dan u odlasku i povratku.

(6) Ako radnik koristi privatni automobil u službene svrhe, bilo za jednodnevno ili višednevno službeno putovanje, radnik ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

(7) Ukoliko je radnik koristio javni prijevoz dvanaest (12) ili više dana u mjesecu, nadoknađuju mu se troškovi mjesečne karte, ali ako je radnik koristio manje od dvanaest (12) dana u mjesecu, nadoknađuju mu se troškovi dnevnih karata za taj mjesec.

(8) Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Prigodne isplate

Članak 77.

(1) Poslodavac će radnicima povodom uskršnjih blagdana na ime „Uskrsnice“ izvršiti plaćanje iznosa od 500,00 kuna i predaju dara u naravi (bon) u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Pravo na isplatu „Uskrsnice“ i primitak dara u naravi ostvaruje radnik koji je kod poslodavca u trenutku isplate u radnom odnosu minimalno tri (3) mjeseca.

„Uskrsnica“ i dar u naravi iz prethodnog stavka ovog članka se isplaćuje najkasnije do blagdana Uskrsa.

(2) Na ime pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) poslodavac će izvršiti plaćanje iznosa od 1.000,00 kuna i to najkasnije do 31.kolovoza tekuće kalendarske godine.

Pravo na pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres) radnik stječe analogno stečenom pravu na godišnji odmor za kalendarsku godinu za koju se vrši isplata regresa.

(3) Na ime „Božićnice“ poslodavac će izvršiti plaćanje iznosa od 1.000,00 kuna i to najkasnije do 20-tog u mjesecu prosincu kalendarske godine.

Pravo na isplatu „Božićnice“ ostvaruje radnik koji je kod poslodavca u trenutku isplate u radnom odnosu minimalno tri (3) mjeseca.

Osiguranje radnika

Članak 78.

(1) Poslodavac na teret troškova društva kolektivno osigurava radnike za slučaj nezgode na radu, u slučajevima trajnog invaliditeta i smrti.

(2) Radnike poslodavac osigurava na 24 sata na osiguranu svotu koju odredi Uprava društva.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 79.

(1) Za službeno putovanje radniku pripada dnevnicu u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima, naknada troškova prijevoza do mjesta u koje putuje na službeni put kao i naknada punog iznosa računa za smještaj kojeg odobri Poslodavac.

Ako je na teret Poslodavca osiguran jedan obrok (ručak/večera), iznos dnevnice koja se isplaćuje u novcu umanjuje se za 30%, odnosno 60% ako su osigurana oba obroka.

(2) Iznos dnevnice iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se za sva putovanja u zemlji koja su trajala od dvanaest do dvadesetičetiri sata (12 – 24 sata).

(3) Za službeni put u zemlji koji traje više od osam (8), a manje od dvanaest (12) sati, radnik ostvaruje pravo na polovicu propisanog iznosa dnevnice.

(4) Troškovi i dnevnicu za službena putovanja isplaćuju se u pravilu 2 puta mjesečno uz uvjet uredne predaje obračuna putnog naloga i izvješća o putovanju, a za put duži od tri (3) dana poslodavac je obavezan uplatiti akontaciju u visini sedamdeset posto (70%) procijenjene vrijednosti troškova.

(5) Troškovi i dnevnicu za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

(6) Radnicima koji su na službenom putu u inozemstvu dnevnicu (odnosno akontacija) se isplaćuju u devizama (protuvrijednost u kunama po srednjem tečaju HNB na dan isplate) odnosno, uz pisani pristanak radnika, u kunama.

Terenski dodatak

Članak 80.

(1) Pod radom na terenu smatraju se redoviti poslovi radnog mjesta radnika privremeno upućenog na mjesto rada udaljeno najmanje 30 km od mjesta sjedišta poslodavca ili njegove poslovne jedinice.

(2) Za vrijeme rada na terenu radnik ima pravo na maksimalni iznos terenskog dodatka u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima. Isplata terenskog dodatka vrši se u pravilu 2 puta mjesečno.

(3) Terenski dodatak iz st.2 ovog članka sastoji se od naknade:

- za trošak prehrane – 80% iznosa naknade/kalendarski dan

-za ostale troškove – 20% iznosa naknade/kalendarski dan.

Od iznosa koji otpada na troškove prehrane, naknada za pojedine obroke iznosi:

- doručak - 20% iznosa naknade/kalendarski dan

- ručak – 50% iznosa naknade/kalendarski dan

-večera – 30% iznosa naknade/kalendarski dan.

(4) Poslodavac nalogom određuje da li je neki rad, rad na terenu ili službeni put.

(5) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju. Pri odlasku i dolasku na gradilište radnik ima pravo na troškove prijevoza i dnevnicu ili terenski dodatak, ovisno o nalogu poslodavca.

(6) Ugovorne strane su suglasne da poslodavac može posebnim i/ili općim aktom urediti pitanja terenskog dodatka.

Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 81.

(1) Pravo na naknadu za odvojeni život radnik stječe ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:

- radnik radi (i boravi) u mjestu sjedišta poslodavca ili njegove izdvojene poslovne jedinice
- mjesto rada radnika je različito od mjesta njegova prebivališta ili uobičajenog boravišta
- radnik ima obitelj čiji su članovi prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.

(2) Naknada za odvojeni život utvrđuje se u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

(3) Ukoliko radniku poslodavac osigurava (plaća) smještaj ili prehranu, visina naknade iz prethodnog stavka umanjuje se za iznos plaćenih troškova.

(4) Dok je radnik na službenom putu ili terenskom radu ne pripada mu naknada za odvojeni život.

Korištenje osobnog automobila u službene svrhe

Članak 82.

Radnik kojem je odobreno korištenje osobnog automobila za službene svrhe, ima pravo za svaki prijeđeni kilometar na naknadu u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Naknada učenicima i studentima

Članak 83.

(1) Naknada učenicima i studentima na praktičnom radu u društvu po odluci Uprave može se isplatiti u visini maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima, razmjerno broju dana koje proveo na praksi kod poslodavca.

(2) Ostala prava i obveze učenika i studenata, društvo će regulirati međusobnim ugovorom u skladu sa zakonskim propisima.

XI. PRAVA SINDIKATA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 84.

(1) Sindikat kao socijalni partner i pregovaračka strana djeluje kod poslodavca na način utvrđen Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom

(2) Radnik se slobodno odlučuje o svojem pristupanju sindikatu i istupanju iz njega.

(3) Nitko ne smije biti stavljen u povoljniji ili nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti sindikata. Suprotno postupanje predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona.

Članak 85.

(1) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku osigurati:

1. odgovarajući prostor i oprema za rad i održavanje sastanaka bez naknade troškova
2. obračun i naplatu sindikalne članarine iz plaće radnika – člana Sindikata temeljem pisane suglasnosti radnika – člana Sindikata,
3. obračun i naplatu kredita u organizaciji Sindikata
4. slobodu sindikalnog izvještavanja i distribucije sindikalnog materijala (biltena, novina i slično), te korištenje oglasnih ploča (sukladno odluci poslodavca o načinu korištenja oglasnih ploča poslodavca)
5. održavanje sastanaka s radnicima u radno vrijeme u trajanju od 2 sata godišnje uz naknadu plaće
6. održavanje sastanaka sa radnicima, izvan radnog vremena.

(2) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret Poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u društvu i to na način da za svakog člana sindikata ima pravo na 2 (dva) sata aktivnosti s naknadom plaće svog radnog mjesta tijekom kalendarske godine.

(3) Broj članova sindikata će se utvrditi svake godine u prosincu za sljedeću godinu, temeljem broja članova koje poslodavac ima u evidenciji (suglasnost za plaćanje sindikalne članarine iz plaće).

(4) Ukoliko u društvu djeluje više sindikalnih povjerenika, temeljem utvrđene reprezentativnosti, svaki povjerenik ostvaruje pravo iz stavka 2. ovog članka prema broju članova sindikata kojeg predstavlja, bez mogućnosti da sindikalni povjerenici jedan drugom ustupaju sate.

Članak 86.

(1) Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu.

(2) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:

1. otkazati ugovor o radu ili
2. na drugi način staviti ga u povoljniji/nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 87.

(1) Ako u društvu nije utemeljeno radničko vijeće, a sindikalni povjerenik obnaša funkciju radničkog vijeća, isti ima prava sukladno zakonskim propisima.

Članak 88.

(1) Radnik ne smije biti stavljen u povoljniji/nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

1. ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
2. otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u povoljniji/nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

(2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

XII. ZAŠTITA NA RADU I ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 89.

(1) Sindikat bira povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu djeluje na način utvrđen Zakonom o zaštiti na radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

Imenovanje povjerenika, kao i broj povjerenika, obavlja se sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu. O povjerenicima zaštite na radu imenovanim od strane sindikata, sindikat je dužan obavijestiti poslodavca.

(2) Povjerenici radnika za zaštitu na radu imenuju svog koordinatora.

(3) Poslodavac mora omogućiti koordinatoru za zaštitu na radu prisustvovanje sjednicama Odbora za zaštitu na radu.

Članak 90.

(1) Poslodavac je dužan povjereniku osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti.

(2) Svaki povjerenik ima pravo na 3 sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su od značaja za ostvarivanje zaštite na radu.

Članak 91.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:

1. biti obaviješten o svim promjenama koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika,
2. primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu,
3. biti nazočan kod inspekcijskih pregleda i obavješćivati inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,

4. pozvati inspektora rada kada ocjeni da su ugroženi životi i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
5. stavljati prigovore na inspekcijski nalaz i mišljenje,
6. obrazovati se za obavljanje poslova povjerenika, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije značajne za rad,
7. svojim djelovanjem poticati ostale radnike na rad na siguran način.

Članak 92.

Prigodom stupanja na rad radnik mora biti upoznat s mjerama zaštite na radu i svojim pravima i obvezama glede zaštite na radu, odnosno mora biti upoznat s korištenjem zaštitnih sredstava na radnom mjestu na koje je primljen odnosno raspoređen.

Članak 93.

(1) Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke (važee isprave) utvrđene propisima i evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

1. za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka,
2. podatke o školovanju i određenim specijalističkim zanimanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
3. ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem,
4. podatke vezane uz zaštitu majčinstva,
5. druge podatke o obvezama i pravima koji su u vezi sa radnim odnosom.

(2) Radnik može ostvariti prava regulirana odredbama ovog Kolektivnog ugovora na temelju važee isprava koje je obvezan dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca prilikom postavljanja zahtjeva za ostvarenje prava.

(2) Izmijenjeni podaci (isprave) moraju se prethodno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Članak 94.

(1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja smije podatke o zaposlenicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, poslodavac je dužan donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE

Članak 95.

Radničko vijeće kod poslodavca djeluje na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

XIV. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 96.

(1) Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću poslodavca, poslodavac može posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

(2) Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu. Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za izum i primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 97.

Ugovor o radu prestaje na način, po postupku i uz uvjete propisane zakonom.

XVI. RJEŠAVANJE POJEDINAČNIH RADNIH SPOROVA

Članak 98.

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

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XVII. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 99.

(1) Za tumačenje i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora ugovorne strane imenuju zajedničko povjerenstvo u roku od 30 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora. Povjerenstvo ima četiri člana od kojih dva člana imenuju sindikati, a dva člana imenuje poslodavac.

(2) Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja povjerenstva.

(3) Povjerenstvo će se sastajati prema potrebi, a najmanje dva puta godišnje.

XVIII. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 100.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od tri godine, a počinje se primjenjivati danom sklapanja istog.

(2) Ukoliko je pojedino pravo za radnika povoljnije ugovoreno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili nekim drugim aktom zaključenim kod poslodavca primjenjuje se povoljnije pravo.

XIX. IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ I OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 101.

(1) Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku i mora sadržavati obrazloženje.

(3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni i dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

(4) Ukoliko druga strana ne prihvati prijedlog izmjena i dopuna ili se o istome ne očituje u roku od 30 dana, strana koja je zatražila izmjene ili dopune može pokrenuti postupak mirenja.

Članak 102.

(1) Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Kolektivni ugovor.

(2) Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

(3) Otkaz Kolektivnog ugovora drugoj strani dostavlja se u pisanom obliku.

XX. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 103.

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u osam (8) istovjetnih primjeraka koji se dostavljaju na evidenciju nadležnom tijelu, te će se javno objaviti u skladu sa Zakonom o radu odnosno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Svaka ugovorna strana za svoje potrebe zadržava po dva (2) primjerka, a dva (2) primjerka su za potrebe dostave nadležnom tijelu.

Članak 104.

U znak prihvatanja ovog Kolektivnog ugovora, a nakon što su ga pročitali, te pošto je isti Kolektivni ugovor usvojen na nadležnim tijelima ugovornih strana, ovlašteni predstavnici ugovornih strana isti vlastoručno potpisuju.

U Slavanskom Brodu, 17.08.2018. godine

Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat
Sindikalna podružnica
ĐURO ĐAKOVIĆ Industrijska rješenja d.d. Slav. Brod
Glavni sindikalni povjerenik sindikata
Stjepan Mirković

.....

Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat
Sindikalna podružnica
ĐURO ĐAKOVIĆ Industrijska rješenja d.d. Slav. Brod
Regionalni povjerenik sindikata
Antun Štivić

.....

Nezavisni sindikat "Socijalna pravda"
Predsjednik sindikata
Darko Maras

.....

ĐURO ĐAKOVIĆ Industrijska rješenja d.d.
Direktor
Igor Rubil

.....