

**SINDIKAT METALACA HRVATSKE (SMH), Podružnica SMH u
Trgovačkom društvu "Remont željezničkih vozila Bjelovar" d.o.o., u
ime svojih članova (u daljnjem tekstu Sindikat),**

i

**UPRAVA TRGOVAČKOG DRUŠTVA REMONT ŽELJEZNIČKIH
VOZILA d.o.o. Bjelovar, Trg kralja Tomislava 2., u ime poslodavca (u
daljnjem tekstu: Poslodavac)**

Sklopili su u Bjelovaru 15.03.2006. g. slijedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR o pravima i obvezama radnika i poslodavca

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i na osnovu rada radnika Remonta željezničkih vozila d.o.o., kao i prava, obveze i odgovornosti društva Remont željezničkih vozila d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo, Poslodavac) sukladno Konvencijama MOR-a i Zakona o radu.

(2) Pod pojmom »radnik« u smislu ovoga Ugovora smatra se fizička osoba koja temeljem Ugovora o radu (u radnom odnosu) obavlja određene poslove za Društvo.

(3) Pod pojmom »Društvo, Poslodavac« u smislu ovoga Ugovora smatra se Trgovačko društvo Remont željezničkih vozila d.o.o.

Članak 2.

(1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

(2) Ako se ugovorom o radu sklopljenim između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenih ovim Ugovorom, te odredbe neposredno će se primjenjivati.

(3) Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

(4) Kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Pri podjeli, spajanju, izdvajanju ili drugoj statusnoj promjeni Poslodavaca, na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme statusne promjene.

Članak 4.

Ovaj Ugovor sastoji se od poglavlja:

- I. Opće odredbe
- II. Sklapanje ugovora o radu,
- III. Privremeno raspoređivanje radnika,
- IV. Pripravnici,
- V. Radno vrijeme,
- VI. Odmori i dopusti,
- VII. Izobrazba radnika i osposobljavanje za rad,
- VIII. Zaštita privatnosti radnika,
- IX. Prestanak ugovora o radu,
- X. Zaštita prava radnika,
- XI. Naknada štete,
- XII. Odnosi sa Sindikatom,
- XIII. Zaštita na radu,
- XIV. Uvjeti za rad radničkog vijeća,
- XV. Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta
- XVI. Primanja,
- XVII. Dodaci plaće,
- XVIII. Naknade plaće,
- XIX. Naknade troškova radnika,
- XX. Ostala primanja,
- XXI. Isplata plaće,
- XXII. Osiguranje radnika,
- XXIII. Prijelazne i zaključne odredbe,
- XXIV. Prilozi: Prilog I. Tarifni dio Kolektivnog ugovora.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 5.

(1) Radnik zasniva radni odnos danom sklapanja ugovora o radu.

(2) Ugovorom o radu Poslodavac ima obvezu, pored Zakonom o radu utvrđenih uzglavaka, utvrditi i sljedeće:

- trajanje pripravničkog staža,
- raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, rad u smjenama),
- radna mjesta s posebnim uvjetima (sigurnost na radu),
- trajanje stanke,
- klauzula o trajanju zabrane konkurencije.

(3) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi Ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

Članak 6.

(1) Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku najkasnije petnaestog dana od dana početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru.

(2) Ako Poslodavac s radnikom ne sklopi pisani Ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio Ugovor o radu na

neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Ako ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka petnaest dana od dana početka rada, Poslodavac je dužan uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 8.

(1) Prije popunjavanja slobodnih radnih mjesta Poslodavac je obavezan ispitati ima li u Društvu radnika koji se nalaze kao tehnološki višak čijim bi preuzimanjem odnosno premještanjem bila popunjena slobodna radna mjesta u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.

(2) U slučaju da u Društvu postoji tehnološki ili ekonomski višak radnika, Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebnu prekvalifikaciju viška radnika.

Članak 9.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti 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.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

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

2. Probni rad

Članak 10.

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

(2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok traje najmanje sedam dana.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom o radu nije drugačije određeno.

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

Članak 12.

Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako radno mjesto nije popunjeno drugim privremeno odsutnim radnikom i ako je radnik na određeno vrijeme radio najmanje tri (3) godine.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme iznimno se može sklopiti kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,

- privremenim poslovima za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

(2) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog tim Ugovorom.

5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 14.

(1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem Kolektivnog ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.

(2) Radnik je obavezan ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, te da usavršava svoja znanja i radne vještine, i štiti interese Poslodavca.

(3) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, da se upozna s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada, osigurati školovanje i usavršavanje, te za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih Zakonom.

6. Zabrana diskriminacije

Članak 15.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(2) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovoga članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3) Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, osobu iz stavka 1. ovoga članka zbog njenoga određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.

(4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 1. stavka 1. koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo, te ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo, te ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 16.

Poslodavac je dužan u skladu sa člankom 15. ovog Ugovora odrediti osobu koja će na dokazani način prikupljati pritužbe radnika, obrađivati iste te izvješćivati direktora Društva.

III. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 17.

(1) Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene ugovora o radu, radnik može privremeno obavljati poslove drugoga radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, naročito u slučajevima:

- Privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- Zastoja u obavljanju određenih poslova,
- Iznenadnog kvarenja sirovina ili tvari,
- Kvara na sredstvu za rad,
- Zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- Kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu i sigurnosti na radu ne može obavljati svoje poslove,
- Obavljanja poslova za vrijeme prekida u opskrbi energijom.

(2) Radnik se pisanom odlukom Poslodavca privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje tri mjeseca tijekom kalendarske godine i zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

Članak 18.

(1) Invalidu rada, radniku s izmijenjenom radnom sposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od invalidnosti Poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu u skladu s preostalom radnom sposobnošću prema Odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

(2) Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme. U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni Ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

Članak 19.

Radniku, kojem je smanjena zdravstvena ili radna sposobnost na temelju rješenja nadležnog tijela, Poslodavac će u roku trideset (30) dana ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu.

Članak 20.

(1) Radnik ne smije obavljati samostalne poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen za samostalni rad na siguran način.

(2) Osposobljavanje i provjera osposobljenosti, provodi se u skladu s pravilima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim propisima.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 21.

(1) Pripravnici se smatraju osobe koje se prvi put zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovale.

(2) S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme, ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 22.

(1) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 4 do 6 mjeseci,
- pripravnik s višom stručnom spremom od 5 do 10 mjeseci,
- pripravnik s visokom stručnom spremom od 6 do 12 mjeseci.

(2) Duljina pripravničkog staža određuje se Ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

(3) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolest, vojne vježbe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od trideset (30) dana.

Članak 23.

Pripravniku se imenuje mentor koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme, izobrazbu za to radno mjesto kao pripravnik, te najmanje tri (3) godine radnog iskustva u struci.

Članak 24.

(1) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa izobrazbe.

(2) Stručni ispit, polaže se pred povjerenstvom od tri (3) člana koje imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i osposobljavanje provjeravaju.

V. RADNO VRIJEME

Članak 25.

(1) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i duže od punog (prekovremeni rad).

(2) Radno vrijeme u pravilu je jednokratno.

(3) Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom Poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

Članak 26.

U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje proizlazi:

- zbog obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, osam sati,
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda – osam sati osim u slučaju da je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni Zakonom,
- zbog rada u tijelima Poslodavca, rada u Sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- zbog predviđene stranke u tijeku dnevnog odmora.

Članak 27.

Poslodavac će osigurati radniku, koji radi s nepunim ili s vremenom dužim od punoga radnog vremena, sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena.

Članak 28.

Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pisanog opravdanja – ispričnice mjerodavnih tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 29.

Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, s najviše šezdeset (60) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 30.

(1) U slučaju da radnik radi kraće od punoga radnog vremena, zbog njege djeteta ili zbog - njege teže hendikepiranog djeteta, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i poslodavca.

(2) U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje Radničkog vijeća o početku odnosno završetku rada.

1. Puno radno vrijeme

Članak 31.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi osam (8) sati dnevno.
- (3) Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pet (5) uzastopnih radnih dana.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

(1) Radno vrijeme na određenim mjestima može iznositi i manje od četrdeset sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to zahtijeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.

(2) Poslodavac je dužan uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, aktom o unutarnjoj ustrojbi (Sistematizaciji) odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme.

(3) Raspored nepunoga radnog vremena utvrđuje se Ugovorom o radu između radnika i Poslodavca.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2) Radnik kojemu je zbog štetnih utjecaja rada skraćeno radno vrijeme, na može raditi prekovremeno niti u dopunskom radu.

(3) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne može biti raspoređen na rad do punoga radnog vremena na nekim drugim poslovima.

(4) Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 34.

(1) Poslodavac može odlučiti da radnici moraju raditi prekovremeno u svim izvanrednim, nepredviđenim i nužnim situacijama utvrđenim Zakonom.

(2) Prekovremeni rad ne može trajati dulje od deset (10) sati tjedno i ne ulazi u preraspodjelu.

Članak 35.

Pored ograničenja određenim Zakonom o zabrani prekovremenog rada Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da radi u prekovremenom radu u slučajevima:

– ako njeguje člana uže obitelji po uputama liječnika (pod članom uže obitelji smatraju se osobe prema članku 49. stavak 2. Zakona o radu),

– ako ne može osigurati čuvanje djeteta do sedam (7) godina starosti za vrijeme rada dužeg od punoga radnog vremena.

Članak 36.

Uvođenje rada dužeg od punoga radnog vremena (prekovremeni rad) nije dopušteno ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, raspodjelom radnog vremena ili zaposlenjem novih radnika.

5. Noćni rad

Članak 37.

(1) Svako obavljanje poslova i radnih zadataka radnika u vremenu između dvadeset dva (22) sata i šest (6) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako, da radnik

radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 38.

Poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme za pojedine organizacijske cjeline kada to zahtijeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena, te obavljanje i dovršenje ugovorenih poslova.

Članak 39.

(1) Preraspodjela radnog vremena je mjesečna. Ako radnik ostvari veći broj sati mjesečno od unaprijed planiranog ti sati predstavljaju prekovremeni rad.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

(3) Preraspodjelom utvrđeno ukupno godišnje radno vrijeme ne može prijeći godišnji fond radnih sati na bazi četrdeset (40) satnog radnog tjedna.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 40.

(1) Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku, u trajanju od trideset (30) minuta.

(2) Stanka ne smije biti određena u prva dva (2) sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.

(3) Radnici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tijekom rada u trajanju od trideset (30) minuta za trajanje smjene od 4 do 8 sati i sljedećih trideset (30) minuta za smjenu preko 8 do 12 sati.

(4) Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

(5) Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korištenja stanke, vrijeme predviđeno za stanku ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

(6) Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Dnevni odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju uzastopnih radnih dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdeset (48) sati neprekidno.

(2) Dan tjednog odmora u pravilu je subota i nedjelja.

(3) Ako je potrebno da radnik na dane svoga tjednog odmora radi, osigurati će mu se korištenje tog odmora tijekom idućeg tjedna.

(4) Rad na dane tjednog odmora određuje se pismenim nalogom Poslodavca.

4. Godišnji odmor

Članak 43.

(1) Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest (18) radnih dana.

(2) Radniku mlađem od osamnaest (18) godina života, godišnji odmor ne može biti kraći od dvadeset četiri (24) radna dana.

(3) Radnici koji rade na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje trideset (30) radnih dana godišnjeg odmora.

(4) Pod pojmom »radni dan« u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje, te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 44.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:

- prema uvjetima rada
- prema složenosti poslova,
- prema radnom stažu,
- prema posebnim socijalnim uvjetima
- i prema navršenim godinama starosti.

Članak 45.

Prema kriterijima iz prethodnog članka radniku se trajanje godišnjeg odmora uvećava na način:

a) Prema uvjetima rada

- rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada 3 dana
- noćni rad 2 dana

b) Prema složenosti poslova

- I. kategorija (NKV, PKV) 1 dan
- II. kategorija (SSS) 2 dana
- III. kategorija (VŠS) 3 dana
- IV. kategorija (VSS) 5 dana

c) Prema radnom stažu

- 1 do 5 godina 1 dana
- 5 do 10 godina 2 dana
- 10 do 15 godina 3 dana
- 15 do 20 godina 4 dana
- 20 do 25 godina 5 dana
- preko 25 godina 6 dana

d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- majka za svako dijete do 7 godina starosti 1 dan
- samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 godina starosti 2 dana
- samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 godina starosti 3 dana
- invalid 2 dana
- invalid Domovinskog rata 3 dana
- invalid civilna žrtva rata 3 dana

Navedene uvjete zaposlenici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama.

e) Godine života:

- od 30 do 50 1 dan
- preko 50 godina 2 dana

Članak 46.

(1) Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac najkasnije do isteka prvog kvartala tekuće godine, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa i o svakoj pisanoj želji pojedinog radnika.

(2) U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se na njegov pisani zahtjev uručiti pisana obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora najmanje trideset (30) dana prije nastupa godišnjeg odmora.

Članak 47.

(1) Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- i u drugim opravdanim slučajevima.

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut.

(3) Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i dr.), uz prilaganje dokaza.

Članak 48.

(1) Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom bolovanja, porodiljskog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 49.

(1) Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku.

(2) Godišnji odmor koristi se u pravilu u dva djela, time da prvi dio u trajanju od najmanje dvanaest radnih dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(3) Radnik je dužan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 50.

Radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje tri (3) dana ranije.

5. Dragovoljno davanje krvi

Članak 51.

(1) Dragovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva slobodna dana prilikom svakog davanja krvi, uz naknadu plaće kao da su radili, time da se prvi dan koristi prilikom davanja krvi.

(2) Redovitim davateljima krvi s deset(10) i više davanja pripada pet (5) dana, a redovitim davateljima krvi s pet (5) do deset (10) davanja tri (3) slobodna dana uz naknadu plaće kao da

je radio u toku kalendarske godine. Redovitim se smatra davatelj krvi koji daje krv najmanje jednom godišnje.

6. *Plaćeni dopust*

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše ukupno 7 dana u godini za:

– sklapanje braka	4 radna dana
- sklapanje braka djeteta	2 radna dana
– rođenje djeteta	4 radnih dana
– preseljenja na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
– preseljenje u istom mjestu ili do 50 km	2 radna dana
– smrt člana uže obitelji	5 radna dana
- smrt člana šire obitelji	2 radna dana
– teška bolest ili nesreća člana uže obitelji	6 radna dana
– elementarne nepogode	5 radnih dana

(2) Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe korištenja plaćenog dopusta, Poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta preko 7 dana po zahtjevu radnika i uz suglasnost Radničkog vijeća.

(3) Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi smrtni slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.

Članak 53.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na izobrazbu, usavršavanje ili specijalizaciju.

(2) Dužina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika, utvrđuju se Ugovorom sklopljenim između radnika i Poslodavca.

Članak 54.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

7. *Neplaćeni dopust*

Članak 55.

(1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do tri (3) mjeseca.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju. Odluku o odobrenju i vremenu trajanja neplaćenog dopusta donosi Uprava.

VII. IZOBRAZBA RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 56.

(1) Radnik ima pravo i obvezu stručno se usavršavati zbog potrebe rada.

(2) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom izobrazbe, i prema eventualno utvrđenim obvezama iz Zakona, uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

(3) Programom izobrazbe utvrđuje se potrebno trajanje izobrazbe, vrsta izobrazbe i drugi potrebni podaci.

Članak 57.

(1) Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao

da je radio pod uvjetom da redovno prisustvuje školovanju.

(2) Ako radnik putuje na školovanje uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje s prilogom.

(3) Ako je osiguran smještaj pripada mu pravo na sedamdeset (70) % dnevnice uz nalog za službeno putovanje s prilogom.

(4) Ako je školovanje organizirano izvan radnog vremena (školovanje uz rad) tada Poslodavac osigurava radniku odsutnost s posla i to:

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| – za svaki ispit SSS | 1 radni dan |
| – za završni ispit do SSS | 2 radna dana |
| – za svaki ispit VŠS ili VSS | 2 radna dana |
| – za diplomski ispit VŠS ili VSS | 5 radnih dana. |

Članak 58.

Radniku koji se školuje za potrebe Društva, pripada naknada troškova u svezi s izobrazbom i to za:

- prijevoz
- kotizaciju, upisninu i školarinu,
- smještaj,
- pojedine i završne ispite, udžbenike i tehnička pomagala.

Članak 59.

Međusobna prava i obveze za školovanje i po završenom školovanju za potrebe Društva utvrđuje se Ugovorom između poslodavca i radnika uvažavajući potrebe radnika za slobodnim vremenom i novčanim naknadama.

Članak 60.

(1) Poslodavac može radnika koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe Društva rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

(2) Pravo odbiti školovanje, imaju:

- trudnice i majke s djecom do sedam (7) godina starosti,
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu,
- radnik kojemu do mirovine nedostaje do pet (5) godina radnog staža ili godina života,
- samohrani roditelj s djetetom do petnaest (15) godina starosti.

Članak 61.

(1) Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima izobrazbe koji su predviđeni u programu izobrazbe.

(2) Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.

(3) Programom izobrazbe određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

VIII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 62.

(1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz područja rada.

(2) Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. spol,
3. dan, mjesec i godina rođenja,

4. mjesto rođenja i općina,
5. MBG,
6. bračno stanje,
7. broj članova obitelji,
8. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
9. registarski broj osobne iskaznice,
10. samohrani roditelj,
11. vozački ispit,
12. broj telefona na radnom mjestu i kod kuće,
13. mjesto rada (mjesto, općina, županija),
14. zanimanje,
15. školska sprema,
16. stručna izobrazba,
17. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
18. radno mjesto na kojem radnik radi,
19. radni staž do zaposlenja kod Poslodavca,
20. radni staž kod Poslodavca,
21. beneficirani radni staž,
22. umanjena radna sposobnost,
23. znanje stranog jezika,
24. je li Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno radno vrijeme,
25. datum zasnivanja radnog odnosa,
26. radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost,
27. datum početka prava na solidarnost.

(3) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radniku i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada.

Članak 63.

(1) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

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

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 64.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
5. otkazom ugovora o radu,

7. odlukom nadležnog suda.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 65.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

(2) Ukoliko Poslodavac otkazuje Ugovor o radu dužan je prethodno savjetovati se s Radničkim vijećem.

2.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 66.

(1) Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

– ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

– ako radnik nije u mogućnosti uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),

– ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 67.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Članak 68.

(1) Pri odlučivanju o poslovnom i osobnom uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(2) Kod određivanja trajnih osobina i sposobnosti, kao razlog osobno uvjetovanog otkaza Poslodavac je obavezan zatražiti prethodno mišljenje Radničkog vijeća, s tim da je u zahtjevu za mišljenje Poslodavac obavezan dati iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih predlaže osobno uvjetovan otkaz.

(3) Radničko vijeće, dužno je dati mišljenje u roku od deset (8) dana.

Članak 69.

(1) Prije redovitog otkazivanja Ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan u pisanoj formi obavijestiti radnika i Radničko vijeće o namjeri otkazivanja Ugovora o radu.

(2) Obavijest o mogućnosti otkazivanja Ugovora o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) mora sadržavati obrazloženje valjanog razloga za otkazivanje ugovora, te upozorenje da će se radnikov rad posebno pratiti sljedećih devedeset (90) dana.

(3) U slučaju ponovnog kršenja obveza iz radnog odnosa u roku od (90) dana od primitka prvog upozorenja o mogućnosti otkaza Ugovora o radu, Poslodavac će radniku otkazati Ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem.

(4) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 70.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 71.

Poslodavac i radnik mogu otkazati Ugovor bez obveze poštivanja propisanoga otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog

neke druge osobito važne činjenice, uz priznavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 72.

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

3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 73.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 74.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.

(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog dopusta, dopusta za - njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne vježbe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 75.

(1) Otkazni rok traje:

– petnaest (15) dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godine dana,

– dva (2) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,

– tri (3) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

– četiri (4) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,

– pet (5) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,

– šest (6) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,

– sedam (7) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod istog Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za mjesec dana ako je radnik navršio 50 godina života.

(3) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja izostaje s rada osam (8) sati tjedno.

(4) Za vrijeme odsustva s rada iz stavka 3. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je na radu.

Članak 76.

Radniku kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaju pet (5) ili manje godina rada ili

godina života Poslodavac ne može raskinuti Ugovor o radu bez njegove suglasnosti, osim ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Članak 77.

U slučaju smanjene radne sposobnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati Ugovor o radu osim ako je otkaz Ugovora vezan za skrivljeno ponašanje radnika.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 78.

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

(2) Ako Poslodavac u roku petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu radnik može pokrenuti postupak mirenja.

(3) Postupak mirenja pokreće se na način da se o sporu obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju sporazumno utvrde Poslodavac i Radničko vijeće. U slučaju postupka mirenja radnik je dužan pisano obavijestiti Poslodavca.

(4) Miritelja s liste određuje sam radnik, a dužnost miritelja jest da na temelju svih raspoloživih činjenica utječe na stranke spora da spor riješe mirnim putem.

(5) Rok za mirenje traje osam (8) dana, a ako istekom roka nije postignuto mirno rješenje spora radnik može u roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 79.

Rokovi od petnaest (15) dana za zaštitu prava kod Poslodavca i pred sudom ne odnose se na novčana potraživanja iz radnog odnosa i potraživanje s naslova naknade štete.

Članak 80.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke osim u slučajevima: privremenog rasporeda, udaljenja, skrivljenog ponašanja radnika, rješenja o plaći i prekovremenog rada.

Članak 81.

Sve odluke u svezi s ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Društva ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 82.

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio.

(2) Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

(3) U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca na radnom mjestu radnika.

(4) Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje obavljeno.

Članak 83.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati Uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 84.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice svojom radnjom ili propuštanjem prouzročio štetu.

(3) Krajnja nepažnja postoji kada radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.

Članak 85.

(1) Ako štetu prouzroči više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzročio.

(2) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio prouzročene štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako štetu prouzroči više radnika kaznenim (krivičnim) djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 86.

(1) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

(2) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje povjerenstvo za štete. Ukoliko povjerenstvo smatra da ne može procijeniti oštećenu stvar tražit će se vještačenje.

(3) Ako je stvar nestala ili uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.

(4) Odgovornost za štetu uvrđuje Povjerenstvo za štetu, a odlučuje u vijeću koje se sastoji od predsjednika i dva člana. Jedan član je obvezno iz radionice radnika čija se odgovornost utvrđuje.

(5) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće za svaku radionicu u Društvu.

(6) Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i Radničko vijeće.

(7) Povjerenstvo za štete imenuje se na razini Društva.

Članak 87.

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

Članak 88.

(1) Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, kad šteta nije učinjena namjerno; kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom.

(3) Određena šteta od strane Povjerenstva naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 5% mjesečne plaće radnika.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 89.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa,

Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 90.

(1) Potraživanje naknade prouzročene štete zastarijeva za tri godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.

(2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od kada je šteta nastala.

Članak 91.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi, zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku devet (9) mjeseci od dana isplaćene naknade.

XII. ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 92.

Poslodavac surađuje sa sindikatom na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava zaposlenika.

1. Suodlučivanje

Članak 93.

Društvo se obvezuje da će uz prethodnu suglasnost Sindikata, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu sindikalnom povjereniku,
- otkazu sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća.

2. Obavješćivanje

Članak 94.

Društvo se obvezuje da će izvješćivati Sindikat o:

- stanju i rezultatima poslovanja (dva puta godišnje),
- razvojnim planovima i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme i broju radnika koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada, te razlozima za njihovo zapošljavanje,
- zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada.

3. Prava Sindikata i sindikalnih predstavnika

Članak 95.

(1) U odnosima s Upravom Društva Sindikat zastupa sindikalni povjerenik, ili od Sindikata ovlaštena osoba.

(2) Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika ili od Sindikata ovlaštenu osobu.

Članak 96.

(1) Predstavnici sindikata za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 2. razredu na svim prugama HŽ-a od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag bez prava na dnevnicu za službeno putovanje, osim ako

rade u povjerenstvu koje je osnovao Poslodavac.

(2) Nalog za službeno putovanje izdaje nadležni rukovoditelj.

Članak 97.

(1) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

(2) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i dvije godine po - njenom isteku ne može se bez suglasnosti Sindikata otkazati Ugovor o radu.

(3) Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika po prestanku njegove dužnosti rasporediti na radno mjesto na kojem je radio prije stupanja na sindikalnu dužnost, a ako je radno mjesto ukinuto, poslodavac će rasporediti sindikalnog dužnosnika na drugo odgovarajuće radno mjesto.

Članak 98.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u društvu, i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće svoga radnog mjesta tijekom kalendarske godine.

Pored broja sati, sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, kao i članu županijskog i regionalnog organa sindikata, odnosno nacionalne sindikalne centrale, omogućiti izostanak s rada do 7 dana godišnje uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, praktikuma, osposobljavanja, kongresa, konferencija.

Članak 99.

U društvu ili kod poslodavca sa 300 i više članova sindikata, odnosno zaposlenih a u kojem sindikalni povjerenik obnaša funkciju člana radničkog vijeća, sindikalni povjerenik tog sindikata ima pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće za puno radno vrijeme.

U trgovačkim društvima koja imaju manje od 300 članova sindikata, ako je sindikalni povjerenik član radničkog vijeća pribrajaju mu se i ti sati u ukupan broj sati predviđen za rad dok obnaša obje funkcije.

Za vrijeme rada u sindikatu odnosno, radničkom vijeću sindikalni povjerenik ima pravo na plaću svog radnog mjesta s kojega je došao na funkciju u sindikatu, odnosno plaću prema procjeni radnog mjesta republičkog čelnika sindikata, koja iznosi najmanje koeficijent-2,5. Uzima se povoljniji iznos.

Članak 100.

Poslodavac se obvezuje da će sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

– da će ovlaštenom predstavniku sindikata staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika iz radnog odnosa. Ova obveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun, te uplaćenim porezima, doprinosima i premijama,

– da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti,

– da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti nazočnost inspeksijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u svezi s provedbom mjera zaštite na radu.

4. Uvjeti za rad sindikata

Članak 101.

Poslodavac je obvezan bez naknade osigurati sljedeće uvjete za rad sindikata:

- prostorije za rad sindikata,
- omogućavanje korištenja HT i ŽAT linije,
- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje društvo, u potrebnom broju primjeraka,
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije, te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

XIII. ZAŠTITA NA RADU

Povjerenik za zaštitu na radu

Članak 102.

Sindikata će kod poslodavca imenovati ili birati povjerenike zaštite na radu. Broj povjerenika, izbor ili imenovanje i njihov mandat utvrđuje se u skladu s odredbama Zakona o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova procesa rada.

Bez obzira na broj radnika, povjerenik će biti imenovan ili izabran svugdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada (povećana opasnost za sigurnost i zdravlje radnika i rad na izdvojenim mjestima rada).

Za povjerenika zaštite na radu može biti imenovana ili izabrana osoba koja radi u uvjetima iz prethodnog stavka ovog članka.

Sindikata mora obavijestiti poslodavca o imenovanju povjerenika za zaštitu na radu i o izboru koordinatera povjerenika za zaštitu na radu.

Svaki povjerenik za zaštitu na radu ima pravo na pristup svim radnim mjestima kod poslodavca.

Svaki povjerenik za zaštitu na radu mora biti odgovarajuće osposobljen za obnašanje dužnosti.

Članak 103.

Povjerenik za zaštitu na radu za vrijeme obnašanja svoje dužnosti ima pravo na naknadu plaće za 6 sata tjedno (uz mogućnost djelomičnog ustupanja sati koordinatoru) za nadzor i sastanke koju bi ostvario da je radio.

Povjerenik za zaštitu na radu koji tu dužnost obnaša ima pravo na izostanak s rada zbog osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci) u trajanju od najmanje 7 radnih dana godišnje, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Troškove osposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu snosi poslodavac.

Kad povjerenik zaštite na radu obnaša dužnost, ima pravo na naknadu plaće kao daje radio.

Poslodavac i povjerenik za zaštitu na radu posebnim će sporazumom utvrditi vrijeme korištenja sati i način izvješćivanja poslodavca o korištenju tog prava.

Članak 104.

Poslodavac se obvezuje osigurati povjereniku za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obavljanje te dužnosti.

Članak 105.

Vrijeme obavljanja dužnosti povjerenika za zaštitu na radu ne utječe na kontinuitet radnog odnosa.

Članak 106.

Poslodavac će osigurati povjereniku za zaštitu na radu stručne materijale koje dobiva poslodavac, a koji se odnose na područje zaštite na radu.

Ozljeda povjerenika za zaštitu na radu prilikom službenog puta, a u svrhu obavljanja dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 107.

Povjerenik zaštite na radu može biti ponovno imenovan ili izabran na dužnost povjerenika za zaštitu na radu.

Ako povjerenik za zaštitu na radu teško krši obveze dane mu Zakonom o zaštiti na radu, može biti opozvan.

Sindikat donosi odluku o opozivu povjerenika za zaštitu na radu kojega je on imenovao.

Članak 108.

Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo prisustvovati unutarnjem nadzoru nad primjenom pravila zaštite na radu na svim radnim mjestima, odnosno u svim organizacijskim jedinicama.

Povjerenik za zaštitu na radu ima jednaka prava iz stavka 1, ovog članka za onaj organizacijski dio u kojem obnaša svoju dužnost.

Poslodavac ili osoba zadužena za zaštitu na radu obavijestit će povjerenika za zaštitu na radu o mjestima, danu i vremenu početka unutarnjeg nadzora tri dana unaprijed.

Članak 109.

Ako povjerenik za zaštitu na radu ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika dužan je odmah o tome izvijestiti ovlaštenika poslodavca i povjerenika za zaštitu na radu.

Ako ovlaštenik poslodavca propušta ili odbije poduzeti mjere zaštite na radu, povjerenik zaštite na radu ima pravo pozvati inspektora zaštite na radu.

Članak 110.

Povjerenici odnosno koordinator za zaštitu na radu članovi su Odbora za zaštitu na radu.

Odbor se sastaje najmanje jedanput u tri mjeseca.

Članak 111.

Ukoliko predsjednik odbora propusti sazvati sjednicu Odbora za zaštitu na radu u roku predviđenom . Zakonom o zaštiti na radu, povjerenik zaštite na radu ili koordinator ima pravo sazvati Odbor za zaštitu na radu.

2. Koordinator povjerenika za zaštitu na radu

Članak 112.

(1) Koordinator povjerenika za zaštitu na radu većinom glasova biraju povjerenici zaštite na radu u Društvu i to iz svojih redova.

(2) Koordinator povjerenika ZNR svoju dužnost može obavljati u punom radnom vremenu.

3. Zadatak povjerenika za zaštitu na radu

Članak 113.

(1) Zadatak povjerenika za zaštitu na radu je da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.

(2) Povjerenik za zaštitu na radu ima sljedeća prava i dužnosti:

– sudjelovati u planiranju unaprjeđivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenju novih stvari u radni proces i poticanje na provođenje zaštite na radu u Društvu

– biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika

– primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu

– izvještavati Službu zaštite na radu, te inspekciju rada o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik

– prisustvovati unutarnjim nadzorima radnika Službe zaštite na radu i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inž. zaštite na radu

– prisustvovati inspekcijskim nadzorima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor

– pozvati inspektora rada kada ocijeni kada su ugroženi život i zdravlje radnika, a Služba zaštite na radu ili odgovorna osoba to propušta ili odbija učiniti

– školovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unaprjeđivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad

– staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, te svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način

– obavještavati radnike o poduzetim mjerama za osiguranje zaštite na radu i zdravstvene zaštite.

(3) O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvještavati koordinatora povjerenika za zaštitu na radu i radničko vijeće Društva (odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća).

(4) Povjerenik za zaštitu na radu dužan je kontinuirano obavještavati nadležne osobe o uočenim nepravilnostima u odvijanju procesa rada (opremljenost osobnim zaštitnim sredstvima, ispravnosti sredstava za rad, uvjetima rada, uočenim štetnostima i opasnostima po ljudsko zdravlje i sl.).

(5) O svom radu, te uočenim nedostacima u radnom procesu povjerenik za zaštitu na radu vodi dnevnik rada, a o provedenim pregledima obavezno ispunjava upisni list knjige zapažanja nedostataka .

4. Zadatak koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

Članak 114.

(1) Zadatak je koordinatora povjerenika za zaštitu na radu da djeluje u interesu radnika na osiguravanju kvalitetnijih uvjeta rada i otklanjanja opasnosti i štetnosti po radnika u radnim procesima, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.

(2) Koordinator povjerenika za zaštitu na radu ako obavlja funkciju zaštite na radu pored zadataka iz ovog članka ima i sljedeća prava i dužnosti:

– pratiti provedbu općih načela zaštite na radu u Društvu

- sudjelovati u uređivanju i provedbi zaštite na radu putem odbora zaštite na radu temeljenih na procjenama opasnosti izrađenih za radna mjesta u Društvu
- sudjelovati u provedbi Programa osposobljavanja ovlaštenika za zaštitu na radu, te provedbu Programa osposobljavanja radnika za rad na siguran način u Pogonima za koje je nadležan
- pratiti da li su mjesta rada uredno označena znakovima sigurnosti kao i urednost i redovitost obavješćivanja radnika, povjerenika za zaštitu na radu i radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća) o opasnostima i štetnostima na radnim mjestima i u radnoj okolini
- pratiti provođenje propisa kojima se reguliraju obveze Društva i radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada
- pratiti zaštitu mladeži, žena i radnika s umanjenom sposobnošću
- pratiti ispravnost objekata, strojeva i uređaja, te opremljenost radnika osobnim zaštitnim sredstvima i opremi za rad na siguran način
- pratiti provedbu obveza Društva spram radnika u radnim procesima s opasnim radnim tvarima
- pratiti provode li se ispitivanja radnog okoliša, te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima
- provoditi kontrolu u pogonima koji obavljaju poslove na privremenim i zajedničkim privremenim radilištima da li su ista organizirana i sigurna sukladno Planu uređenja radilišta kojeg donosi ministar nadležan za rad i Pravilima zaštite na radu Društva
- sudjelovati u provođenju propisanih mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja radnika
- pratiti redovitost osposobljavanja dijela radnika za pružanje prve pomoći, te opremljenost radnih prostora s opremom za pružanje prve pomoći
- pratiti provedbu mjera zaštite nepušača i zabrane uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti
- sudjelovati u radu Odbora za zaštitu na radu kao njegov ravnopravan član
- koordinirati rad povjerenika za zaštitu na radu u pogonima za koje je nadležan, kroz redovne sjednice i osobne kontakte te:
 - inicirati realizaciju nalaza povjerenika za zaštitu na radu upisanih u Dnevnik rada i knjigu zapažanja nedostataka povjerenika za zaštitu na radu
 - osiguravati uvjete za nesmetani rad povjerenika za zaštitu na radu, te njihovu izobrazbu i stručno usavršavanje
 - određivati godišnje programe osposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu uz pomoć stručnjaka zaštite na radu ili vanjskih institucija
- sudjelovati u radu inspektora rada za vrijeme nadzora procesa rada u pogonima, te pratiti realizaciju nalaza inspektora rada kao i provedbu obveza Društva spram tijela nadzora iz Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata
 - pratiti provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu
 - pratiti urednost vođenja isprava i evidencija, a prema Zakonu o zaštiti na radu
 - pratiti provedbu obveza i prava radnika propisana Zakonom o zaštiti na radu
 - surađivati s medicinom rada i nadležnim inženjerom zaštite na radu
 - pratiti evidenciju troškova nezgoda i nesreća na radu (Obrazac EL-8) za radionice za koje je nadležan, te izraditi godišnje izvješće s kojim upoznaje Odbor za zaštitu na radu i rukovoditelja radionice.

(1) Društvo je obvezno osigurati koordinatorima za zaštitu na radu adekvatno opremljen prostor za rad, te nesmetano korištenje ŽAT i HT linije kao i telefaksa. U slučaju kada sindikat imenuje koordinatora za zaštitu na radu, koordinator će za rad koristiti prostore sindikata koji ga je imenovao ako je Društvo dalo sindikatu opremljeni prostor za rad. Usluge tehničko-administrativno-stručnih poslova koordinator povjerenika za zaštitu na radu koristit će u Društvu u kojem djeluje na trošak poslodavca.

(2) Povjerenik i koordinator za zaštitu na radu po potrebi može koristiti oglasne ploče i odgovarajući prostor radi obavještanja radnika.

Članak 116.

(1) Povjerenik i koordinator povjerenika izravno kontaktira ovlaštenike Poslodavca u Radionici u kojoj obnaša dužnost, u svezi s primjedbom radnika i osobnih zapažanja vezanih za opasnosti i štetnosti po zdravlje radnika i provedbom mjera zaštite na radu.

(2) Tijekom obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka iste, povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti radničkog vijeća i sindikata:

- otkazati Ugovor o radu
- odrediti raspored na drugo radno mjesto ili kod drugog poslodavca
- smanjiti plaću
- pokrenuti protiv njega postupak za naknadu štete
- na drugi način dovesti u nepovoljniji položaj.

Članak 117.

(1) Koordinator povjerenika za zaštitu na radu pripada pravo na plaću njegovoga radnog mjesta.

(2) Povjereniku za zaštitu na radu pripada pravo na plaću njegovoga radnog mjesta.

(3) Koordinator povjerenika i povjerenici za zaštitu na radu ostvaruju sva materijalna prava koja im pripadaju na temelju ovog Ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

(4) Iz prethodnog stavka proizlaze prava na isplatu:

- regresa za godišnji odmor,
- naknade za prijevoz na posao,
- nagrade za vjernost društvu,
- božićnice,
- poklona djeci do 15 godina starosti,
- solidarne pomoći,
- prava na naknadu štete nastale za vrijeme obnašanja profesionalne dužnosti (u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovni rad,
- ostalih materijalnih prava.

Članak 118.

Povjerenici i koordinator za zaštitu na radu obvezuje se poštivati i provoditi odredbe Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu ovog Ugovora i drugih akata.

Članak 119.

Pravo na naknadu štete nastale za vrijeme i u svezi s obavljanjem dužnosti povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu bilo uz redovan rad ili u punom radnom vremenu, ostvaruje se zbog obavljanja dužnosti na području mjesta rada (iz Ugovora o radu i Aneksa ugovora o radu koordinatora za zaštitu na radu) kao i za vrijeme kada se navedene dužnosti obavljaju na područjima od mjesta rada do mjesta obavljanja dužnosti povjerenika i koordinatora za ZNR i natrag, što je vidljivo iz naloga za službeni put.

XIV. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 120.

(1) Broj članova radničkih vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu, a prema članku 134. Zakona o radu. Radničko vijeće djeluje u Društvu sukladno odredbama članaka 132. do 158. Zakona o radu, a što se prema stavku 3. članka 148. Zakona o radu primjenjuje na sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

(2) Društvo će osigurati adekvatan prostor za rad radničkih vijeća odnosno sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno stručne poslove za potrebe radničkih vijeća obavljat će administrativno osoblje Društva na trošak Društva.

(3) Društvo će omogućiti članovima radničkih vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema članku 152. Zakona o radu.

(4) Društvo će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkih vijeća.

Članak 121.

(1) Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za šest radnih sati tjedno na temelju članka 152. Zakona o radu. Članovi radničkih vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika, koordinatora radničkih vijeća, ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

(2) Ako radničko vijeće ima tri, ili više članova, ono radi na sjednicama. Sjednicama radničkog vijeća mogu biti nazočni predstavnici sindikata koji imaju članove zaposlene kod Poslodavca, bez prava sudjelovanja u odlučivanju.

(3) Pravo na izbor radničkih vijeća na temelju članka 135. Zakona o radu ostvaruje se na razini organizacijskih jedinica Društva.

Članak 122.

(1) Predsjedniku radničkog vijeća, ili sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća, ako funkciju obnaša u punom radnom vremenu, pripada pravo na plaću njegovog radnog mjesta.

(2) Članovi radničkog vijeća i imenovani povjerenik u funkciji radničkog vijeća ostvaruju sva materijalna prava koja im pripadaju na temelju ovog Ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

(3) Iz prethodnog stavka proizlaze prava na isplatu:

- regresa za godišnji odmor,
- naknade za prijevoz na posao,
- nagrade za vjernost društvu,
- božićnice,
- poklona djeci do 15 godina starosti,
- solidarne pomoći,
- prava na naknadu štete nastale za vrijeme obnašanja profesionalne dužnosti (u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovni rad,
- ostalih materijalnih prava.

Članak 123.

Društvo će člana, predsjednika ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća iz članka 127. ovog Ugovora, nakon prestanka rada ili obavljanja funkcije radničkog vijeća u

punom radnom vremenu, rasporediti na poslove na kojima je prethodno radio, ili na druge poslove u okviru njegove stručne spreme, uz plaću radnog mjesta koju je imao prije obavljanja funkcije u radničkom vijeću.

Članak 124.

Radnici Društva mogu rješavanje svojih prava vezana uz radničko vijeće zatražiti od radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

XV. ULAGANJA U POBOLJŠANJE UVJETA RADA I HUMANIZACIJU RADNIH MJESTA

Članak 125.

(1) Društvo se obvezuje Planom poslovanja predviđati ulaganja za poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta.

(2) Godišnji planovi ulagačkih aktivnosti u poboljšanju uvjeta rada te određivanje prioriteta ulaganja iz ovih područja usuglašavaju se sa Sindikatom.

(3) U svrhu kontrole realizacije Plana ulagačkih aktivnosti trgovačkih društava u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta Sindikat može imenovati predstavnike sindikata u povjerenstva koja će provoditi ulagačke aktivnosti.

(4) Predstavnik Sindikata imenovan na temelju prethodnog stavka ovog članka ima u povjerenstvu koje provodi ulagačke aktivnosti funkciju promatrača.

Članak 126.

Društvo se obvezuje da će primjenjivati pravila zaštite na radu na temelju vrijedećeg Zakona, a posebice:

- izbjegavanje opasnosti i štetnosti,
- donošenje i poštivanje procjene opasnosti,
- sprječavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru,
- zamjenu opasnog neopasnim ili manje opasnim,
- davanje prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim,
- odgovarajućeg osposobljavanja i obavješćivanja radnika,
- planiranje zaštite na radu s ciljem povezivanja tehnike, ustroja rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja okoliša na radno mjesto,
- prilagođavanje tehničkom napretku,
- prilagodbe rada radnicima, naročito u svezi s oblikovanjem mjesta rada, izbora opreme te načina rada i proizvodnje posebice u svrhu ublažavanja jednoličnog rada i rada po učinku, kako bi se smanjio njihov štetan učinak na zdravlje.

Članak 127.

(1) Društvo se obvezuje da će surađivati sa Sindikatom u svezi s primjenom odredbi Zakona o zaštiti na radu.

(2) Primjena Pravila zaštite na radu i s njima povezanih mjera zdravstvene zaštite ne smije povlačiti nikakve troškove za radnike.

XVI. PRIMANJA

Članak 128.

Poslodavac će, isplatiti plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu: primanja) radniku

na temelju ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 129.

(1) Doprinosi, porezi i prireze obračunava i uplaćuje poslodavac.

(2) Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.

Članak 130.

Podaci o primanjima radnika su javni, u smislu članka 100. Kolektivnog ugovora.

1. Plaća

Članak 132.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

1. Osnovne plaće;
2. Stimulativnog djela plaće;
3. Dodataka na plaću, i to:
 - dodatak na osnovnu plaću na staž,
 - dodatak na osnovnu plaću radi posebnih uvjeta rada,
 - dodatak za rad na dane blagdana, neradnih dana, prekovremeni rad, noćni rad i drugo.

Osnovna plaća

Članak 133.

Osnovna plaća radnog mjesta utvrđuje se umnoškom osnovice iz članka 134. i koeficijenta složenosti svakog radnog mjesta (početni koeficijent, odnosno koeficijenti napredovanja), uvećanog za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža (0,5% po godini), te uvećava za mjesečni fiksni iznos od 412,60 Kn (bruto).

Sastavni dio ovog Ugovora čini prolog I koji sadrži tarifni dio KU (tablice koeficijenata te izmjene i dopune Pravilnika o plaćama i naknadama uposlenih).

Svaka promjena Pravilnika o plaćama i naknadama uposlenih, poslodavac mora se usuglasiti sa sindikatom i radničkim vijećem.

Članak 134.

Osnovica za utvrđivanje osnovne plaće izračunava se temeljem utvrđenog iznosa koji služi kao najniži iznos za obračun poreza i doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje (trenutno 2169.65 Kn).

Članak 135.

Plaća pripravnika iznosi 80% cijene sata rada radnog mjesta za koje se priprema.

2. Solidarnost

Članak 136.

(1) Radnik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati dosadašnju plaću iz ugovora o radu ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava sljedeće uvjete:

– radnik s navršenih 55 godina (muškarac) ili 50 godina (žena) života, uz uvjet da radnik kod Poslodavca ima najmanje 20 godina radnog staža.

(2) Radnici koji su do donošenja ovog Ugovora ostvarili pravo na plaću po osnovi solidarnosti zadržavaju to pravo.

(3) Stečeno pravo na solidarnost obavezno se upisuje kod promjene ugovora o radu ili sklapanjem aneksa ugovora o radu.

3. Stimulacija

Članak 137.

Društvo može na ime stimulacije rasporediti dodatnu visinu mase sredstava plaća. Stimulacija pojedinačno nije ograničena.

Stimulacija se određuje na temelju slijedećih načelnih kriterija:

- a) Količina izvršenog rada, (obujam rezultata rada, intenzitet rada, iskorištavanje vremena)
- b) Kvaliteta rada, (količina pogrešaka, količina reklamacija, valjanost, kvaliteta)
- c) Zalaganje na radu, (inicijativa, opterećenost, mnogostranost)
- d) Brižljivost na radu, (temeljnost, točnost, odnos prema troškovima)
- e) Suradnja u društvu, (zajedničko rješavanje radnih zadataka, izmjena informacija)

Detaljno novčano vrednovanje pojedinih kriterija utvrđuju se Pravilnikom. o stimulaciji. S Pravilnikom o stimulaciji svaki radnik mora biti upoznat unaprijed. Obračun stimulacije primjenjuje se na osnovnu plaću.

XVII. DODACI PLAĆE

Članak 138.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te rad subotom, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Članak 139.

(1) Plaća radniku uvećava se:

– za rad noću	50%	– za rad subotom	25%
– za prekovremeni rad	50%	– za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
– za rad nedjeljom	35%	– za rad na dan Uskrsa	50%

Povećanje plaće za rad nedjeljom i subotom, za rad na blagdane i neradne dane, te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

Članak 140.

Kada radnik pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom ili učenika, za sate mentorstva odnosno nadzora ima pravo, za te sate, na dodatak plaće u visini 10% na cijenu sata rada.

XVIII. NAKNADA PLAĆE

1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 141.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(2) Naknada za sate godišnjeg odmora za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedje-

ljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na temelju prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na temelju prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1. 1. do 30. 6. i od 1. 7. do 31. 12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se sljedećih šest mjeseci.

2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta

Članak 144.

(1) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(2) Naknada za sate plaćenog dopusta za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na temelju prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na temelju prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1. 1. do 30. 6. i od 1. 7. do 31. 12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se sljedećih šest mjeseci.

3. Naknada za vrijeme bolesti

Članak 146.

(1) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% njegove plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio privremenoj spriječenosti za rad .

(2) Naknada za vrijeme bolovanja na teret poslodavca za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na temelju prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na temelju prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1. 1. do 30. 6. i od 1. 7. do 31. 12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se sljedećih šest mjeseci.

Članak 147.

(1) Radniku koji ostvaruje pravo na temelju solidarnosti po odredbama ovog Ugovora poslodavac je obavezan isplaćivati naknadu za bolovanje do 42 dana u visini 90% kao naknadu plaće.

(2) U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu ili posljedica ratnih stradanja za pripadnike HV i MUP, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaća u Društvu za tekući mjesec za koji se ista obračunava.

(3) Kada je radnik u prethodnom mjesecu bio djelomično na bolovanju, a djelomično radio tada se plaća prethodnog mjeseca za ostvarene sate svodi na plaću za 174 sata u smislu ovog članka.

4. Naknada plaće sindikalnom povjereniku

Članak 148.

Zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica sindikalnih tijela (skupštine, sabori i sl.) sindikalni povjerenik koji dužnost obavlja uz redovni rad ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, uz prilaganje pisanog poziva na osnovi kojeg Poslodavac izdaje putni nalog.

5. Naknada za sate provedene u pripravnosti

Članak 149.

Radnicima kojima je određena pripravnost kod kuće, za ostvarene sate pripravnosti pripada naknada plaće u postotku od isplaćene prosječne plaće radniku u Društvu, isplaćene u proteklom mjesecu i to 15%.

Po osnovi pripravnosti kod kuće radniku ne pripada povećanje za rad noću, rad nedjeljom, rad na blagdane i neradne dane i prekovremeni rad.

Kada se radnik za vrijeme pripravnosti pozove na izvršenje radnog zadatka prekida se stanje pripravnosti i započinje ostvarenje prava na plaću dotičnog radnog mjesta za sate rada provedene na radu uvećane za 50%, ako se ti sati ne mogu preraspodjeliti.

6. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere zaštite na radu

Članak 150.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a zbog čega su mu neposredno ugroženi život ili zdravlje, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove u okviru svog radnog mjesta.

Članak 151.

(1) U slučaju primjene sigurnosne mjere kada se radniku privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova zbog utvrđivanja činjeničnog stanja radi sprječavanja daljnjeg nanošenja štete Društvu ili sprječavanje ugrožavanja sigurnosti prometa i sigurnosti pri radu i privremeno ga se raspoređuje na drugo radno mjesto, za vrijeme utvrđivanja odgovornosti radnik zadržava plaću radnog mjesta na koje je raspoređen.

(2) Ako je radnik oslobođen odgovornosti ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za udaljenje s radnog mjesta radnik ima pravo na pripadajuće dodatke i naknade koje bi ostvario kao da je radio i pravo na naknadu štete sukladno članku 102. Zakona o radu.

Članak 152.

(1) Za vrijeme pritvora do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom, radnik ima pravo na naknadu plaće radnog mjesta na kojem je radio prije pritvora u visini:

- 50% ako ne uzdržava obitelj,
- 75% ako uzdržava obitelj.

(2) Ako je radnik oslobođen odgovornosti u slučajevima predviđenim zakonom, ima pravo na razliku između plaće za vrijeme pritvora i plaće koju bi ostvario na svom radnom mjestu kao da je radio i ostala prava koja se ostvaruju na temelju rada.

7. Ostale naknade plaće

Članak 153.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio i u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme izobrazbe, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu bez krivnje radnika,
- za vrijeme odsutnosti s rada radi dragovoljnog davanja krvi,
- za vrijeme odsutnosti s rada zbog sudjelovanja u radu povjerenstava i tijela koja imenuje poslodavac,
- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po

rasporedu rada trebao raditi.

(2) Ako radnik ne radi zbog vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih Zakonom, ima pravo na naknadu plaće sukladno posebnim propisima.

XIX. NAKNADE TROŠKOVA RADNIKA

1. Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 154.

Službenim putovanjem smatra se putovanje radi obavljanja poslova i radnih zadataka izvan mjesta rada i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta na udaljenosti od najmanje trideset (30) kilometara.

Članak 155.

(1) Iznos dnevnice određuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj.

(2) Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka hotela druge kategorije – tri zvjezdice.

Članak 156.

(1) Cijela dnevica pripada radniku kada je putovanje trajalo preko dvanaest (12) do dvadeset četiri (24) sata.

(2) Polovica dnevnice ostvaruje se kada je putovanje trajalo preko osam (8) do dvanaest (12) sati kao i za ostatak vremena preko osam (8) do dvanaest (12) sati ako je putovanje trajalo dulje od dvadeset i četiri (24) sata.

(3) Broj cijelih dnevnica uz nalog ili nalog s prilogom uvrđuje se zbrajanjem ukupno provedenih sati na putu preko osam (8) sati i dijeljenjem sa dvadeset četiri (24).

Članak 157.

U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškolovanja, privremene promjene mjesta rada, održavanja i sl. pod uvjetima iz članka 163. i 165. ovog Ugovora radnik ostvaruje pravo na dnevnicu obračunatu na temelju naloga za službeno putovanje s prilogom, ako se svaki dan vraća kući. Ako se radnik ne vraća kući svaki dan ostvaruje pravo na 70% iznosa dnevnice na temelju naloga za službeno putovanje, uz osiguranje smještaja.

2. Naknada za službeno putovanje u inozemstvo

Članak 158.

(1) Troškovi i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se u visini i na način propisan za korisnike državnog proračuna.

(2) Na zahtjev radnika iznos međunarodne dnevnice može se isplatiti u kunama.

3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 159.

(1) Kada poslodavac otkáže radniku ugovor o radu, s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, kojim se mijenja mjesto rada, pa radnik radi obavljanja poslova mora boraviti odvojeno od obitelji, pripada mu naknada za odvojeni život.

(2) Naknada za odvojeni život utvrđuje se u visini neoporezivog dijela.

4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 160.

Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u visini utvrđenoj pravilnikom o neoporezivim iznosima.

5. Naknada za prijevoz na posao i s posla

Članak 161.

- (1) Svi radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu koji odgovara cijeni mjesečne pokazne karte za gradski prijevoz prema sjedištu poslodavca.
- (2) Radnici čije je prebivalište izvan sjedišta Poslodavca imaju pravo na troškove prijevoza autobusom u visini mjesečne karte, uz predočenje iste umjesto naknade iz stavka 1. ovog članka.

6. Terenski dodatak

Članak 162.

(1) Terenski dodatak isplaćuje se u zemlji kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili radionice, ili kada Poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta Poslodavca ili radionice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje trideset (30) kilometara).

(2) Iznos terenskog dodatka jednak je iznosu dnevnice.

7. Selidbeni troškovi

Članak 163.

Ako poslodavac otkáže ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu kojim se mijenja mjesto rada, poslodavac osigurava besplatan prijevoz stvari vlakom odnosno kamionom.

XX. OSTALA PRIMANJA

1. Jednokratni dodatak na plaću

Članak 164.

Poslodavac se obvezuje isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) u visini od 1.000,00 kuna bruto po radniku najkasnije do konca srpnja u godini za koju se regres isplaćuje.

Pravo iz stavka 1. ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor. Radniku koji ostvaruje pravo na dio godišnjeg odmora isplaćuje razmjerni dio dodatka u odnosu na 18 dana godišnjeg odmora.

Članak 165.

Poslodavac će radniku isplatiti božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u visini neoporezivog dijela primanja za tu svrhu.

3. Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 166.

(1) Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, a koji je radio kod poslodavca neprekidno dvije godine, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga skrivljenog ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u visini prosječne plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu (odnosno u HŽ) uračunavajući i staž osiguranja s uvećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu.

4. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 167.

Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini neoporezivog dijela visine otpremnine u Republici Hrvatskoj.

5. Nagrade učenicima i studentima

Članak 168.

(1) Učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada u Društvu pripada mjesečna nagrada čiji se iznos određuje odlukom Poslodavca.

(2) Nagrada pripada razmjerno provedenom vremenu na praktičnom radu.

6. Naknade za izume, tehnička unaprjeđenja i racionalizaciju

Članak 169.

(1) Za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom, izume koji su u svezi s djelatnošću poslodavca, tehničko unaprjeđenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na naknadu.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se zasebnim aktom ili odlukom uz suglasnost radničkog vijeća.

7. Nagrada za vjernost društvu

Članak 170.

(1) Radnik ima pravo na nagradu za vjernost društvu nakon navršenih deset godina, a potom za svakih navršenih pet godina radnog staža ostvarenog u društvu.

(2) U radni staž računa se staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu.

(3) Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se:

- radni staž ostvaren u Društvu i pravnim prednicima Društva
- radni staž ostvaren u HŽ-u i članicama bivše ZJŽ do razdruživanja HŽ-a od ZJŽ,
- radni staž ostvaren na izbornim funkcijama izvan Društva na koje je radnik otišao uz suglasnost poslodavca,
- radni staž ostvaren u sindikatu, društvenim, kulturnim i sportskim jedinicama.

(4) Nagrada za vjernost Društvu isplaćuje se u mjesecu u kojem radnik ispunjava uvjete za nju u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

8. Pokloni

Članak 171.

Radnik, nositelj zdravstvenog osiguranja djeteta ima pravo na poklon za svako dijete do petnaest (15) godina života do visine neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak, za božićne blagdane ili dan Sv. Nikole.

9. Pomoći

Članak 172.

(1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti supružnika, roditelja, ili djeteta.

(2) Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog dijela iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Članak 173.

(1) Radnik u slučaju nastanka teže tjelesnog oštećenja, zbog ozljede na radu, a na temelju rješenja nadležnog tijela, ima pravo na jednokratnu pomoć u visini prosječnih plaća isplaćenih u Društvu po radniku u prethodna tri mjeseca i to:

- za oštećenje od 30% do 50% tri (3) prosječne plaće,

– za oštećenje preko 50% pet (5) prosječnih plaća.

(2) U slučaju kada se iznos štete pokrije isplatom iz odgovornosti Društva za osigurani slučaj radnik neće potraživati pomoć od Društva.

Članak 174.

(1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju požara, poplave ili drugih uzroka čija je posljedica gubitak osnovnih uvjeta za život radnika i članova njegove obitelji, u slučaju kada radnik posljedicu ne može otkloniti sredstvima osiguranja ili drugih pomoći nadležnih tijela, ili ista nije dostatna.

(2) Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi Poslodavac na prijedlog mješovitog povjerenstva Poslodavca i radničkog vijeća.

Članak 175.

(1) Radnik ima pravo, jednom godišnje, na pomoć u slučaju bolovanja preko 90 dana u visini neoporezivog dijela ove pomoći.

(2) Ako radnik može bolest izliječiti ili ublažiti samo uz izvanredne troškove (rehabilitaciju, liječenje, lijekovi, pomagala i drugo), može ostvariti pravo na pomoć u visini tih troškova.

(3) Na pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo za slučaj nesreće na radu, a u drugim slučajevima po odluci Poslodavca na prijedlog radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

(4) Nadležni radnik Društva obavlja stručnu obradu i priprema prijedlog odluke.

Članak 176.

Obitelj radnika ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

– smrti radnika – u visini tri (3) prosječne mjesečne plaće isplaćene u RH u prethodnom tromjesečju.

10. Nagrada za spriječenu štetu

Članak 177.

(1) Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu, za:

- spriječenu nesreću,
- otkrivanje počinitelja otuđenja,
- spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima,
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja
- otkrivanje većeg opsega opasnosti za sigurnost prometa
- otkriven napukli osovinski sklop bez specijalnog pomagala.

(2) Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi poslodavac odlukom uzimajući u obzir:

- visinu spriječene štete,
- vremenske odnosno mjesne uvjete u sprječavanju neposredne opasnosti,
- pripada li ili ne, slučaj za koji se predlaže nagrada, u redoviti rad radnika.

11. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

Članak 178.

Djeca, na poslu poginulih radnika ili umrlih od posljedica ozljede na radu imaju pravo na

pomoć za školovanje u visini neoporezivog dijela ove pomoći i to za:

- | | |
|---------------------------|-------|
| – osnovnu naobrazbu | 50% |
| – srednju naobrazbu | 70% |
| – višu i visoku naobrazbu | 100%. |

XXI. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 179.

(1) Poslodavac će najkasnije tri mjeseca od potpisivanja ovog Ugovora s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozljede pri radu ili profesionalne bolesti i to u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

(2) Poslodavac će sklopiti ugovor o osiguranju svih radnika od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata za slučajeve i najniže osigurane svote kako slijedi:

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| – smrt zbog nezgode: | 12.500,00 EUR |
| – smrt zbog bolesti: | 3.500,00 EUR |
| – trajna nesposobnost zbog nezgode: | 30.000,00 EUR |
| – dnevna naknada za boravak u bolnici | 7,50 EUR |

Poslodavac će o namjeri sklapanja ugovora o osiguranju izvijestiti Sindikat koji je potpisnik ovog KU.

(3) Poslodavac će za sve radnike zaključiti ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju u visini najniže propisane svote za tu svrhu.

(4) Kad se steknu materijalne pretpostavke ugovorne strane će razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o trećem stupu mirovinskog osiguranja.

XXII. ISPLATA PLAĆE

Članak 180.

(1) Radniku Poslodavac isplaćuje plaću jednom mjesečno do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se zajedno s plaćom na temelju putnog naloga s prilogom.

Članak 181.

Isplata plaće radnika obavlja se putem banke preko koje posluje Poslodavac. Radniku se neće sprječavati da se sam odluči za banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

XXIII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Rješavanje pojedinačni radnih sporova

Članak 182.

Gdje god je to moguće spor između radnika poslodavca vezano uz ostvarivanje i izvršavanje prava i obveza koja proistječu iz radnog odnosa nastojati će se riješiti mirnim putem.

Ukoliko problem nije riješen na toj razini prosljeđuje se i rješava između radnika, predstavnika sindikata i poslodavaca.

Kolektivni radni sporovi rješavaju se sukladno Zakonu o radu članci 203 do 209.

Tumačenje i praćenje ovog Kolektivnog ugovora

Članak 183.

Za tumačenje i praćenje ovog kolektivnog ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana potpisivanja ovog kolektivnog ugovora.

Komisija ima tri člana od kojih svaka strana imenuje jednog člana a trećeg člana imenuju dogovorom.

Komisija donosi Poslovnik o radu usklađen sa ovim kolektivnim ugovorom.

Sve odluke Komisija donosi većinom glasova.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati danog tumačenja Komisije.

Komisija će se sastajati prema potrebi.

Trajanje i primjena Kolektivnog ugovora

Članak 184.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme, počinje se primjenjivati od 15.03.2006 godine, i obvezuje ugovorne strane da ga primjenjuju do njegovog otkaza, odnosno zaključenja izmjena i dopuna ili novog Kolektivnog ugovora.

U koliko je pojedino pravo za člana sindikata povoljnije ugovoreno Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili nekim drugim aktom zaključenim u trgovačkom društvu primjenjuje se povoljnije pravo.

Izmjene , dopune, otkaz i obnova Kolektivnog ugovora

Članak 185.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1 ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.

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.

U koliko druga strana ne prihvati prijedlog izmjena i dopuna ili se o istome ne očituje u roku od 30 dana, ovaj kolektivni ugovor je raskinut istekom 30 dana od dana podnesene inicijative.

Članak 186.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj kolektivni ugovor.

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

Otkaz ugovora drugoj strani dostavlja se u pisanom obliku.

Strana koja je otkazala kolektivni ugovor dužna je pokrenuti nove kolektivne pregovore za vrijeme trajanja otkaznog roka.

Članak 187.

Strane će započeti pregovore o obnovi ovog kolektivnog ugovora najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen

Članak 188.

Ovaj kolektivni ugovor sastavljen je u najmanje tri istovjetna primjerka koji se dostavljaju na registraciju nadležnom ministarstvu Republike Hrvatske te javno objaviti u skladu sa Zakonom o radu odnosno pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Članak 189.

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

U Bjelovaru 15.03.2006. godine

ZA POSLODAVCA

Direktor

Željko Tudić

**ZA SINDIKAT METALACA
HRVATSKE**

Glavni sindikalni povjerenik

Marijan Matišić

Regionalni povjerenik

Mladen Novosel