

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZAGREB, ožujak 2014.

Fidelta d.o.o., Prilaz baruna Filipovića 29, Zagreb

(u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTI ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br.2, koje zastupa Aleksandra Dučkić, glavna sindikalna povjerenica sindikalne podružnice Samostalni sindikat Pliva - EKN

i

NOVI SINDIKAT PLIVE

(u daljnjem tekstu: SINDIKAT)

sklopili su dana 31.03.2013. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih kod poslodavca, te međusobna prava i obveze potpisnika ovoga ugovora.

Svi izrazi koji označavaju određenu osobu a koji su u ovom ugovoru napisani uz muškom rodu, u cijelom tekstu ovoga ugovora označavaju osobe oba spola.

Članak 2.

Odredbe ovoga kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim izvorima radnog prava (zakoni, podzakonski akti, ugovori o radu i sl.).

Odredbe ovoga kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno ako bi u općim aktom poslodavaca pojedino pravo radnika bilo manje od prava koje proizlazi iz ovoga kolektivnog ugovora.

Članak 3.

U slučaju statusne promjene poslodavca, primjenjuje se ovaj kolektivni ugovor na radnike do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana od trenutka nastanka statusne promjene ili isteka ovog Kolektivnog ugovora ovisno što je vremenski dulje.

Ako se promijeni osoba ili pravni položaj poslodavca, npr. zbog prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika trgovačkog društva i sl., svi ugovori o radu prenose se na novog poslodavca.

Poslodavac je suglasan da će obvezati novog poslodavca, da radnicima priznaju radni staž ostvaren kod poslodavca kao staž ostvaren u novom društvu za ostvarivanje prava koja su vezana uz neprekidano trajanje rada kod novog društva (otpremna, jubilara nagrada i dr.).

Članak 4.

Bitna pitanja za gospodarski i socijalni položaj radnika bit će riješena u suradnji sa SINDIKATOM.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Ovlašteni radnik je dužan, prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa na određeno radno mjesto, istražiti mogućnosti popune tog radnog mjesta raspoloživim zaposlenicima u Društvu.

Radni odnos se, u pravilu, zasniva na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (radni odnos na neodređeno vrijeme).

Vrijeme trajanja svakog ugovora na određeno vrijeme se produžava za razmjerni dio prava na korištenje godišnjeg odmora, ukoliko godišnji odmor radnik već nije iskoristio.

II. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 6.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Raspored radnog vremena

Članak 7.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, o drugačijem rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac ako je to potrebno zbog smjenskog rada, procesa rada i drugih opravdanih razloga.

Dnevni raspored radnog vremena određuje poslodavac pisanom odlukom, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 8.

Ako se u nekom odjelu ili pogonu ne može privremeno osigurati puna zaposlenost, poslodavac je obavezan uz suradnju sa SINDIKATOM ispitati mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Pri ostvarivanju prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 9.

U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), najviše do 8 sati tjedno, odnosno maksimalnom broju sati određenom Zakonom o radu.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10 posto ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu poslodavac mora obavijestiti inspektora rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dade pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 10.

Puno radno vrijeme može se preraspodijeliti u skladu s pisanim sporazumom između SINDIKATA koji su preuzeli prava i obveze radničkog vijeća i poslodavca.

III. NOĆNI RAD

Članak 11.

Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 12.

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

U slučaju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena, radnik ima pravo i na odmor (stanku) od 15 minuta nakon 8 sati rada.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Tjedni odmor

Članak 13.

Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom, a ako je prijeko potrebno da radi u dane tjednog odmora, poslodavac mu mora osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

U slučaju uvođenja rasporeda radnog tjedna sukladno članku 7. stavku 2. ovog Kolektivnog ugovora, poslodavac će o tome donijeti pisanu odluku kojom će odrediti dane tjednog odmora, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 14.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna odnosno 20 radnih dana.

Razdoblje isplate naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 15.

Radniku se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora isplaćuje nakon korištenja godišnjeg odmora, i to u istom razdoblju kao i plaća.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, kod mjesečne inflacije (rast cijena na malo) veće od 5%, radniku se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora isplaćuje unaprijed, prije korištenja godišnjeg odmora.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 16.

Subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 17.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja i
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Članak 18.

Godišnji odmor od 4 tjedna odnosno 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na uvjete rada:

prosječni koeficijent uvjeta rada radnika
u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem
se donosi odluka o trajanju i rasporedu korištenja
godišnjeg odmora

od 0,10 do 0,19	2 radna dana
od 0,20 do 0,29	3 radna dana
od 0,30 do 0,34	4 radna dana
više od 0,34	5 radnih dana

2. s obzirom na složenost poslova radniku se povećava godišnji odmor ako je radno mjesto na koje je radnik raspoređen u trenutku donošenja odluke o trajanju i rasporedu korištenja godišnjeg odmora raspoređeno u kategorije:

1	0 radna dana
2	1 radna dana
3	2 radna dana
4	3 radnih dana
5	4 radnih dana
6 i više	5 radnih dana

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina radnog staža	- 1 radni dan
- od 6 do 10 godina radnog staža	- 2 radna dana
- od 11 do 15 godina radnog staža	- 3 radna dana
- od 16 do 20 godina radnog staža	- 4 radna dana
- od 21 do 25 godina radnog staža	- 5 radnih dana
- od 26 do 30 godina radnog staža	- 6 radnih dana
- od 31 do 35 godina radnog staža	- 7 radnih dana
- više od 35 godina radnog staža	- 8 radnih dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- profesionalno oboljeli radnici	- 6 radnih dana
- radnici koji zbog utvrđene invalidnosti rade skraćeno radno vrijeme	- 3 radna dana
- radnicima s tjelesnim oštećenjima većim od 50%	- 4 radna dana
- samohranom roditelju s kojim živi dijete mlađe od 10 godina	- 6 radnih dana
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s uvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete mlađe od 10 godina	- 6 radnih dana
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete starije od 10 godina	- 3 radna dana

Broj dana godišnjeg odmora svakog pojedinog radnika utvrđen prema kriterijima iz ovoga članka ne može prijeći maksimum od 30 radnih dana, osim za kategorije radnika utvrđene stavkom 1. točkom 4. ovoga članka.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 19.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u više od dva dijela.

Tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor radnik mora koristiti dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno.

Radnik koji je u tekućoj godini stekao pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno članku 17. ovog Kolektivnog ugovora, ima pravo koristiti prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno, pod uvjetom da je razmjerni dio godišnjeg odmora koji je stekao duži od 10 radnih dana.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. i 3. ovoga Kolektivnog ugovora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 20.

Iznimno od odredbe članka 19. stavka 4. ovog Kolektivnog ugovora, 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Članak 21.

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

Radnik ima pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka u visini naknade plaće iz članka 39. ovog Kolektivnog ugovora razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 22.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja izvanrednih zadataka, ako se radnik ne može zamijeniti drugim radnikom.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu svih prouzrokovanih troškova, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

Radniku kojem prestaje radni odnos zbog odlaska u mirovinu prije 01. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 23.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije.

Članak 24.

Raspored korištenja godišnjih odmora radnika utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća.

Radnik može u opravdanim slučajevima predložiti izmjenu vremena korištenja godišnjeg odmora utvrđenog odlukom iz stavka 1. ovoga članka.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje se prije korištenja godišnjeg odmora i sadrži strukturu ukupnog broja dana godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 25.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to:

- a) 5 dana za sklapanje braka,
- b) 4 dana u slučaju smrti supruga, djeteta, roditelja, sestre, brata, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, očuha, maćehe, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
- c) 2 dana u slučaju rođenja i posvojenja djeteta,
- d) 3 dana u slučaju smrti djeda, bake, unuka, supruga srodnika u pravoj liniji i roditelja supružnika,
- e) 4 dana u slučaju elementarne nesreće,
- f) 2 dana u slučaju teške bolesti supruga, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supruga, pastorka, posvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, očuha, maćehe, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici,
- g) 1 dan za dobrovoljne davaoce krvi (za svako davanje), ali ne više od 3 dana godišnje.

Članak 26.

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

Neplaćeni dopust

Članak 27.

Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i dulji od 30 dana u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija o vlastitu trošku.

Članak 28.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

V. PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 29.

Svi novčani iznosi navedeni u ovom Kolektivnom ugovoru smatraju se bruto iznosima.

Članak 30.

Plaća radnika sastoji se od:

1. osnovne plaće,
2. stimulativnog dijela plaće,
3. dodatka na plaću.

Osim gore navedenog radnik ima pravo i na ostale naknade utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Razdoblje isplate plaće

Članak 31.

Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 8. radnog dana u narednom mjesecu.

Osnovna plaća

Članak 32.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se u bruto iznosu, a ovisi o radnom mjestu i iskustvu, znanju i odgovornosti radnika.

Članak 33.

Ugovorom o radu određuje se osnovna mjesečna bruto plaća.

Minimalna mjesečna bruto plaća koja se kod poslodavca može isplatiti određena je kategorijama radnih mjesta prema niže navedenoj tablici:

Kategorija radnog mjesta	Naziv radnog mjesta	Minimum
8	Znanstveni savjetnik/ Viši voditelj tima	18.800
7	Vodeći znanstvenik / Voditelj tima/ Vodeći suradnik	15.000
6	Viši znanstvenik / Viši suradnik	12.000
5	Znanstvenik / Suradnik	9.600
4	Mlađi znanstvenik / Mlađi suradnik/ Viši tehničar	7.700
3	Laboratorijski tehničar / Administrativni suradnik	6.750
2	Tehničar / Administrator	5.000
1	Radnik u laboratoriju / radnik u administraciji	3.850

Kategorizacija radnih mjesta

Članak 34.

Kategorizaciju radnih mjesta uz naznaku minimalne i maksimalne plaće za pojedino radno mjesto određuje poslodavac Pravilnikom o zaradama radnika.

Stimulativni dio plaće

Članak 35.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se sukladno važećem Pravilniku o zaradama radnika.

Dodaci na plaću

Članak 36.

Osnovna plaća povećava se s osnove težih uvjeta rada kako slijedi:

Vrsta težih uvjeta rada	Izloženost	
	1	2
1. UTJECAJ OKOLINE		
A) Kemijske štetnosti	Izravno rukovanje	Neizravno rukovanje
A - I	0,08	0,03
A - II	0,06	0,02
A - III	0,03	0,01
B) Biološke štetnosti		
B - I	0,08	0,03
B - II	0,06	0,02
B - III	0,03	0,01
C) Mikroklima	Izrazito nepovoljna	Nepovoljna
C - I	0,06	0,03
D) Buka i vibracije	Šteti	Ometa
D - I	0,06	0,02
E) Osvjetljenje		
E - I	0,03	
F) Zračenje		
F - I	0,08	
F - II	0,06	
2. FIZIČKA I PSIHIČKA OPTEREĆENJA		
G - I	0,08	
G - II	0,06	
G - III	0,03	
3. OPASNOSTI PO ZDRAVLJE I ŽIVOT		
H - I	0,08	
H - II	0,06	
H - III	0,03	

Pod utjecajima okoline u smislu ovog članka smatraju se kemijske štetnosti, biološke štetnosti, mikroklima, buka i vibracije, osvjetljenje i zračenje i to:

A) Kemijske štetnosti:

A – I:

- vrlo otrovne kemikalije i otrovne kemikalije
- nagrizajuće tvari s oznakom da izazivaju teške opekotine
- intermedijeri (za koje je utvrđena toksičnost) i
- karcinogene kemikalije, mutagene kemikalije i reproduktivno toksične kemikalije

A – II:

- štetne kemikalije i
- nagrizajuće tvari

A – III: manje štetne tvari.

B) Biološke štetnosti:

- B - I toksini, virusi, serumi i dijagnostička sredstva,
- B - II patogeni mikroorganizmi,
- B -III nepatogene tvari.

C) Mikroklima:

- izrazito nepovoljni mikroklimatski uvjeti (isključivo rad na otvorenom, naizmjenice na otvorenom i zatvorenom, niska ili visoka vlažnost, snižena ili povišena temperatura),
- nepovoljni mikroklimatski uvjeti (rad u prostorijama u pretežnosti radnog vremena gdje u hladnom ili toplom ili prelaznom razdoblju nisu zadovoljeni mikroklimatski uvjeti; temperatura, vlažnost i brzina strujanja zraka).

D) Buka i vibracije:

- šteti (oštećenje slušnog organa),
- ometa (dodijava, greške u radu, gubitak koncentracije)

E) Osvjetljenje:

- intenzivno osvijetljen radni prostor, tamni radni prostor i rad s računalima.

F) Zračenje:

F - I ionizacijsko zračenje (radioaktivne tvari, poslovi i rukovanje izvorima ionizacijskog zračenja i drugi poslovi koji se obavljaju u okolini u kojoj se koriste izvori ionizacijskog zračenja),

F - II neionizacijsko zračenje (poslovi s izvorima mikrovalnih, visokofrekventnih, ultraljubičastih, infracrvenih i laserskih zračenja).

Pod psihičkim i fizičkim opterećenjima u smislu ovog članka smatraju se psihički i tjelesni napor i to:

G - I psihički i fizički napor:

- istovremena izloženost G i II psihičkom naporu i G i III fizičkom naporu.

G - II psihički napor:

- poslovi za koje je temeljem Pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN br. 5/84) propisan poseban uvjet psihičke sposobnosti,
- poslovi za koje je temeljem drugih posebnih propisa utvrđen poseban uvjet psihičke sposobnosti.

G - III fizički napor:

- poslovi koji u toku pretežnog dijela punog radnog vremena zahtijevaju teško fizičko naprezanje radnika (tereti teži od 25 kg za muškarce),
- poslovi koji se obavljaju u pretežnosti radnog vremena u nefiziološkom ili prisilnom položaju tjela shodno Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN br. 5/84).

Opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu u smislu ovog članka obuhvaća mogućnost nezgode i to:

- H - I veća mogućnost nezgoda s posljedicama i promjenama zdravstvenog stanja,
- H - II srednja mogućnost nezgoda s posljedicama i promjenama zdravstvenog stanja,
- H - III manja mogućnost nezgoda s posljedicama i promjenama zdravstvenog stanja.

Članak 37.

Dodatak za uvjete rada iz članka 36. pripada radniku za rad u otežanim uvjetima rada, a razmjerno broju sati takvog rada u pojedinom obračunskom razdoblju.

Osnovica za obračun uvjeta rada utvrđuje se u bruto iznosu od 4.400,00 kn.

Koeficijenti iz stavka 1. ovog članka umnožavaju se s osnovicom iz stavka 2. ovog članka, te se takav umnožak pribraja na osnovnu plaću radnika.

Članak 38.

Osnovna plaća iz članka 30. korigirana za uvjete rada uvećava se :

- | | |
|--|-----|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad nedjeljom | 50% |
| - za rad subotom, osim u slučaju odrađivanja | 30% |
| - za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni | 10% |

Za rad na dane blagdana i plaćenih neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće koja mu pripada kada ne radi na te dane i plaću za odrađene sate povećanu za 50%.

Povećanje za noćni, prekovremeni, smjenski rad u drugoj smjeni, rad nedjeljom i rad subotom (osim u slučaju odrađivanja) pripada radniku za obavljene rad razmjerno broju sati takvog rada u odnosnom obračunskom razdoblju.

Naknade plaće

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće te se tomu dodaje razmjerni dio nominalnog iznosa iz prethodnog mjeseca dodatka iz članka 36. i 38. (osim dodatka iz članka 38. stavka 1. alineja 2. - prekovremeni rad) za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana ili plaćenog neradnog dana utvrđenog zakonom
- aktivnog medicinskog programiranog odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja, kada je upućen na osnovi odluke poslodavca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj stavkom 1. ovoga članka za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo usljed drugih za koje radnik nije odgovoran.

Članak 40.

Za vrijeme bolovanja za koje naknadu plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju isplaćuje poslodavac iz svojih sredstava radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini 80 % njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka kada je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu ima pravo na naknadu plaće u visini 100 % njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Ostala materijalna prava radnika

Članak 41.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika u iznosu od 11.000,00 kn
- smrti člana uže obitelji radnika u iznosu od 3.000,00 kn
- nastanka invalidnosti radnika u iznosu od 2.500,00 kn
- nabavke medicinskih pomagala ili pokrića participacije pri kupnji lijekova, ako je radnik na bolovanju dužem od 90 dana, godišnje u iznosu od 2.500,00 kn
- rođenja djeteta u iznosu koji Pravilnik o porezu na dohodak propisuje kao najviši neoporezivi iznos.

Članak 42.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž kod poslodavca za:

10	godina radnog staža u iznosu od 2.000,00 kn
15	godina radnog staža u iznosu od 2.650,00 kn
20	godina radnog staža u iznosu od 3.350,00 kn
25	godina radnog staža u iznosu od 4.000,00 kn
30	godina radnog staža u iznosu od 4.600,00 kn
35	godina radnog staža u iznosu od 5.500,00 kn
40	godina radnog staža u iznosu od 6.250,00 kn
45	godina radnog staža u iznosu od 7.250,00 kn

Članak 43.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog propisima koji su na snazi u trenutku isplate.

Članak 44.

Poslodavac je obvezan radniku za svako dijete mlađe od 15 godina (računajući do 31.12. za tu kalendarsku godinu), u povodu božićnih blagdana isplatiti iznos od 600,00 kn.

Iznos iz stavka 1 ovog članka isplaćuje se i za dijete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom, bez obzira na godine djeteta, ukoliko je djete nesposobno za rad.

Članak 45.

Poslodavac je obvezan za božićne blagdane svakom radniku isplatiti iznos u bruto iznosu od najmanje 2.500,00 kn.

Članak 46.

Radnik ima pravo na sistematski liječnički pregled jednom u dvije godine, a prema rasporedu kojeg utvrdi poslodavac, u zdravstvenoj ustanovi s kojom poslodavac ugovori suradnju te prema programu pregleda kojeg poslodavac dogovori s ustanovom i unaprijed dostavi zaposlenicima. Troškove sistematskog liječničkog pregleda u ugovorenom okviru snosit će poslodavac

Poslodavac se obavezuje da će unaprijediti dosadašnju praksu sistematskih pregleda, a prema preporuci zdravstvene ustanove s kojom ugovori suradnju.

Članak 47.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

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

Naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac treba isplatiti radniku zajedno s plaćom.

Članak 48.

Radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo:

- na naknadu prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka,
- dnevnicu u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog propisima koji su na snazi u trenutku isplate
- naknadu punog iznosa hotelskog računa u visini stvarnih izdataka za noćenje, u hotelu s 4 zvjezdice u istom mjestu.

Za službeno putovanje koje traje manje od 8 sati radnik nema pravo na dnevnicu.

Za službeno putovanje duže od 8, a kraće od 12 sati radnik ima pravo na polovinu dnevnice, a za službeno putovanje koje traje duže od 12 sati radnik ima pravo na puni iznos dnevnice.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to propisano za korisnike državnog proračuna.

Članak 49.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog propisima koji su na snazi u trenutku isplate.

U slučaju iz prethodnog stavka umanjit će se iznos dnevnog terenskog dodatka za iznos troškova smještaja i/ili prehrane, ako je osiguran smještaj i/ili prehrana.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 50.

Radniku pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca ili stalnog mjesta rada, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca ili mjestu stalnog mjesta rada, u visini od najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog propisima koji su na snazi u trenutku isplate

U slučaju iz prethodnog stavka umanjit će se iznos naknade za odvojeni život za iznos troškova smještaja i/ili prehrane, ako je osiguran smještaj i/ili prehrana.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 51.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, poslodavac treba nadoknaditi troškove u visini maksimalnog neoporezivog djela propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

Članak 52.

Poslodavac se obvezuje sklopiti s osiguravajućim društvom, po njegovom izboru, ugovor o grupnom osiguranju od nezgode za sve radnike kojim će biti osigurani za slučaj smrti uslijed nezgode, smrti uslijed bolesti, smrti uslijed prometne nezgode, te trajnog invaliditeta uslijed nezgode u toku trajanja ovog Kolektivnog ugovora i to svake godine najkasnije do 1. travnja za tekuću godinu.

Iznos osigurane svote po osiguranom slučaju određuje poslodavac samostalno.

Poslodavac je dužan obavijestiti SINDIKAT o dogovorenim uvjetima osiguranja.

VI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 53.

Radnik odgovara za štetu koju uzrokuje poslodavcu namjerno ili zbog krajnje nepažnje za vrijeme radnog vremena.

Regresna odgovornost radnik

Članak 54.

Radnik ne snosi regresnu odgovornost za štetu koju zbog obične nepažnje uzrokuje trećoj osobi.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 55.

Poslodavac odgovara radnik za štetu uzrokovanu ozljedom na radu, profesionalnom bolešću ili bolešću u svezi s radom po načelu objektivne odgovornosti (uzročnosti), a prema općim propisima obveznog prava.

VII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 56.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 57.

Poslodavac je dužan važne odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno dostaviti radniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se odluke:

- o neplaćenom dopustu duljem od 30 dana,
- kojima se odbija zahtjev radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i
- o otkazu ugovora o radu.

Poslodavac je dužan odluku o otkazu ugovora o radu dostaviti i SINDIKATU.

Članak 58.

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

U slučaju poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otkazni rok je:

<i>rok</i>	<i>neprekidno vrijeme radnog odnosa</i>
------------	---

dva tjedna	manje od godinu dana
mjesec dana	godinu dana
dva mjeseca	dvije godine
tri mjeseca	pet godina
četiri mjeseca	deset godina
pet mjeseci	petnaest godina
šest mjeseci	dvadeset godina

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

Članak 59.

Poslodavac se obvezuje da će voditi takvu poslovnu politiku koja će osigurati punu zaposlenost radnika te da će nastojati otvarati nova radna mjesta.

Poslodavac koji utvrdi višak od najmanje 5 radnika kojima će otkazati ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga u razdoblju od 90 dana, dužan je savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima zaposleničkog vijeća u cilju otklanjanja potrebe za otkazivanjem.

Poslodavac je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja iz stavka 2. ovoga članka, sindikalnom povjereniku s ovlastima zaposleničkog vijeća u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke sukladno Zakonu o radu.

Poslodavac koji i nakon provedenog savjetovanja o višku radnika iz stavka 2. ovog članka, namjerava u razdoblju od šest mjeseci otkazati ugovor o radu najmanje petorici radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga obavezan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku s ovlastima zaposleničkog vijeća, najmanje mjesec dana prije donošenja programa zbrinjavanja viška radnika, dostaviti u pisanom obliku podatke o razlozima namjeravanih otkaza, njihovu broju, strukturi i rokovima.

Program zbrinjavanja viška radnika poslodavac je obavezan izraditi uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima zaposleničkog vijeća.

Na program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika, poslodavac mora voditi računa o starosti radnika.

Članak 60.

Radnik kojem je otkazan ugovor o radu primjenom programa zbrinjavanja viška radnika i u slučaju poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu najmanje u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremninu iz stavka 1. ovoga članka poslodavca isplaćuje u roku 15 dana od dana prestanka ugovora o radu.

Članak 61.

Poslodavac može prihvatiti ponudu za sporazumni prestanak ugovora o radu radnika kojem nije moguće osigurati zaposlenje, uz uvjet isplate stimulatивne otpremnine u iznosu najmanje od:

- 4 prosječne mjesečne bruto plaće radnika u Društvu, isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 3 do 5 godina,
- 8 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika u Društvu, isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 5 do 10 godina,
- 12 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika u Društvu, isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 10 do 15 godina,
- 15 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika u Društvu, isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 15 do 20 godina,
- 18 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika u Društvu, isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo preko 20 godina.

U smislu ovoga članka izraz Društvo označava pojedinog poslodavca koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, a kod kojega je radnik kojem se isplaćuje stimulatивna otpremnina zaposlen.

Otpremninu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti u roku 15 dana od dana prestanka ugovora o radu.

Članak 62.

Radniku kod kojeg postoji invalidnost (smanjena radna sposobnost) kao posljedica ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Članak 63.

Radniku kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena invalidnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće iz prethodog mjeseca prije nastanka invalidnosti odnosno utvrđivanja neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, od dana donošenja rješenja nadležnog tijela do:

- upućivanja na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ili
- rasporeda na drugo odgovarajuće radno mjesto.

IX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 64.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 65.

Ako do prestanka važenja ovoga ugovora kod poslodavca neće biti utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava iz članka 147. do 150., iz članka 154. do 156. iz članka 162., kao i obveze iz članka 157. i 158. Zakona o radu.

Pisanim sporazumom pobliže se uređuju uvjeti za rad sindikalnog povjerenika s osnova preuzimanja uloge radničkog vijeća.

X. INFORMIRANJE

Članak 66.

Poslodavac je dužan osigurati informacije sindikalnom povjereniku s ovlastima radničkog vijeća koje su bitne za gospodarski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o rezultatima poslovanja (polugodišnjim i godišnjim),
- o kretanju i promjenama u plaćama,
- o obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim kolektivnim ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada,
- o novom zapošljavanju,
- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju poslovnu tajnu.

Poslodavac se obvezuje sindikalnom povjereniku s ovlastima radničkog vijeća dostaviti financijska izvješća.

XI. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 67.

Radnici se imaju pravo organizirati u sindikate, a poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 68.

Aktivnost sindikalnog predstavnika i povjerenika kod poslodavca ne smije biti spriječena niti ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim kolektivnim ugovorom.

Članak 69.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.
Sindikati samostalno odlučuju o načinu zastupanja interesa radnika kod poslodavca.

Članak 70.

Poslodavac se obvezuje da će SINDIKATU omogućiti djelovanje u funkciji zaštite i promicanja prava i interesa članova SINDIKATA.

Članak 71.

Poslodavac se mora savjetovati sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća prije donošenja odluke važne za položaj radnika.

Poslodavac je dužan pravovremeno dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važne odluke iz stavka 1. ovoga članka smatraju se naročito:

- o donošenju pravilnika o radu, te izmjeni i dopuni pravilnika o radu,
- o donošenju programa zbrinjavanja viška radnika,
- o rasporedu radnog vremena,
- o planu zapošljavanja,
- o uvođenju novih tehnologija te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu radnika,
- o noćnom radu i
- o nadoknadama za izume i tehničko unapređenje
- o rasporedu radnog vremena (uvođenju smjenskog rada).

Članak 72.

Poslodavac je dužan bez naknade troškova osigurati uvjete za rad SINDIKATA s osnova preuzimanja uloge radničkog vijeća.

Članak 73.

Sindikalni povjerenici imaju se pravo informirati i pružati informacije svojim članovima na način da ne ometaju redovno poslovanje poslodavca.

Poslodavac je dužan, u skladu s organizacijom rada, omogućiti sindikalnom povjereniku odsustvo s rada radi informiranja i pružanja informacija svojim članovima.

Sindikalni povjerenici imaju pravo na 3 plaćena radna dana godišnje za sindikalno osposobljavanje.

Sindikat mora poslodavcu dostaviti popis sindikalnih povjerenika u roku od 30 dana od dana početka primjene ovoga kolektivnog ugovora.

Kada sindikalni povjerenici u svrhu sindikalnog osposobljavanja idu na službeni put s kojim se suglasio poslodavac, poslodavac će, u slučaju nezgode za vrijeme tog službenog puta odobriti sindikalnom povjereniku sva prava koja bi mu pripala temeljem ozljede na radu.

Članak 74.

SINDIKAT djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

SINDIKAT je dužan u redovnim uvjetima djelovati na način da ne utječu na umanjenje rezultata poslovanja poslodavca, odnosno da svojom aktivnošću ne nanose štetu njezinu poslovanju.

Članak 75.

Polazeći od slobode SINDIKATA da samostalno odlučuje o načinu zastupanja radnika kod poslodavca i posebnoj zaštiti sindikalnih povjerenika od otkaza, sindikat koji ima članove zaposlene kod poslodavca može imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika i povjerenika koji će ga zastupati kod poslodavca u skladu s ovlastima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, statutom sindikata i zakonom.

O izboru jednog ili više sindikalnih predstavnika ili povjerenika koji zastupaju SINDIKAT kod poslodavca, SINDIKAT je dužan pravovremeno obavijestiti poslodavca

Ako SINDIKAT nije dostavio obavijest iz stavka 2. ovog članka, poslodavac će svoju obvezu ispuniti dostavom podataka, utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, SINDIKATU prema njegovu sjedištu.

Članak 76.

Poslodavac, predsjednik Uprave ili Direktor, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika, kad on to zatraži ili prema dogovoru.

Članak 77.

Sindikati koji su potpisnici ovog Kolektivnog ugovora imenuju svaki po jednog sindikalnog povjerenika koji će kod svih poslodavaca na koje se ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje predstavljati SINDIKAT, bilo kao sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik iz stavka 1. ovoga članka imaju pravo na plaćeno odsustvovanje s rada u skladu s čl. 155. Zakona o radu.

Članak 78.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, poslodavac može otkazati samo uz prethodnu suglasnost sindikata čiji je on sindikalni povjerenik.

XII. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 79.

Stranke ovoga kolektivnog ugovora sporazumno utvrđuju da će rješavanje svakog međusobnog kolektivnog radnog spora povjeriti mirovnom vijeću.

Članak 80.

Mirovno vijeće provodi postupak mirenja.

Mirovno vijeće ima 5 članova.

Svaki sindikat potpisnik ovoga kolektivnog ugovora imenuje po jednog člana, a poslodavac dva člana, dok predsjednika mirovnog vijeća imenuju sporazumno.

Mirovno vijeće donosi poslovnik o radu mirovnog vijeća.

Članak 81.

U slučaju da se stranke ne sporazumiju o izboru predsjednika mirovnog vijeća, njega će odrediti Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 82.

Stranke ovoga kolektivnog ugovora se obvezuju da će mirovno vijeće utemeljiti u roku 30 dana od dana potpisivanja ovoga kolektivnog ugovora.

Članak 83.

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jedne ugovorne strane, a mora se dovršiti u roku od 5 radnih dana od dana pokretanja postupka mirenja.

Članak 84.

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 85.

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

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka ima pravnu snagu i učinke za potpisnike ovoga kolektivnog ugovora.

XIII. ŠTRAJK

Članak 86.

Ako postupak mirenja nije uspio, SINDIKAT ima pravo na štrajk, i provesti ga radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa radnika, svojih članova.

Dozvoljen je štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške, zahtjevima hrvatskog radništva, odnosno zaposlenicima u drugim djelatnostima.

Štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške, zahtjevima hrvatskog radništva, odnosno zaposlenicima u drugim djelatnostima provest će se na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca i uz čuvanje interesa poslodavca.

Članak 87.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije 48 sati prije početka štrajka.

Članak 88.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih radnika, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 89.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 90.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama Zakona o radu, ovoga kolektivnog ugovora i sindikalnim pravilima ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona o radu, ovoga kolektivnog ugovora, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

Članak 91.

Poslodavac može zahtijevati od nadležnoga suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivnog odredbama Zakona o radu i ovoga kolektivnog ugovora.

SINDIKAT može zahtijevati od nadležnoga suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenja s rada protivno odredbama Zakona o radu i ovoga kolektivnog ugovora.

XIV. SOCIJALNI MIR

Članak 92.

Ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir za vrijeme trajanja ovoga kolektivnog ugovora.

XV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 93.

Za tumačenje i praćenje primjene ovoga kolektivnog ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana, od potpisa ovoga kolektivnog ugovora.

Komisija ima četiri člana od kojih svaka strana imenuje dva člana.

Ugovorne strane biraju predsjednika komisije između članova komisije.

Prvoga predsjednika komisije bira SINDIKAT za razdoblje primjene ovog Kolektivnog ugovora od 01.04.2014. do 30.09.2015., a poslodavac za razdoblje od 01.10.2015. do 31.03.2017.

Komisija donosi poslovnik o radu usklađen s ovim kolektivnim ugovorom.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.

Ugovorne strane dužne su pridržavati se danog tumačenja.

Komisija će se sastajati prema potrebi.

XVI. IZMJENE, DOPUNE, I OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 94.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga kolektivnoga ugovora.

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

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga kolektivnog ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga kolektivnog ugovora o postupku mirenja.

Članak 95.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

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

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

Članak 96.

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

XVIII. PRIJELAZNE ODREDBE

Članak 97.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije početka primjene ovoga kolektivnog ugovora, dovršit će se po odredbama zakona ili pravilnika o radu, ako ovim kolektivnim ugovorom određeno pravo nije uređeno za radnika na povoljniji način.

Članak 98.

Poslodavac se obvezuje da će svake naredne godine, počevši od 2014. godine, za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora, najkasnije u prosincu tekuće godine, na sastanku obavijestiti SINDIKAT postoji li mogućnost promjene plaća radnika, a po prethodno dobivenoj dozvoli od člana društva ili nekog drugog tijela unutar grupe društava koje s poslodavcem predstavljaju povezana društva.

XVII. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 99.

Ovaj kolektivni ugovor smatra se da sklopljenim kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 100.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu 01.04.2014. godine i traje do 31.03.2017.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

Na pitanja koja nisu riješena ovim kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i pravilnika o radu.

Članak 102.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Grada Zagreba i evidentirati će se pri nadležnom Gradskom uredu za gospodarstvo, rad i poduzetništvo.

Članak 103.

Ovaj kolektivni ugovor sastavljen je u sedam istovjetnih primjeraka od kojih poslodavac zadržava tri, SINDIKAT dva, dok se dva primjerka dostavljaju nadležnom gradskom uredu iz članka 102. ovog Kolektivnog ugovora radi evidentiranja.

ZA NOVI SINDIKAT PLIVE

Predsjednik

Davorin Medved

ZA POSLODAVCA

Dr. sci. Philip John Dudfield
Predsjednik Uprave

**ZA SINDIKAT RADNIKA
U DJELATNOSTI ENERGETIKE,
KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE -
PODRUŽNICA SAMOSTALNI
SINDIKAT PLIVA - EKN**

po punomoći glavna sindikalna povjerenica

Aleksandra Dučić