

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZAPOSLENIH U

ELDA-DRVU D.O.O. ZAGREB

ELDA-DRVO d.o.o. iz Zagreba, IV Maksimirsko naselje 27; OIB: 31336055559 (u daljnjem tekstu: poslodavac)

i

Novi sindikat iz Zagreba, Park stara Trešnjevka 2, OIB: 50244479249
(u daljnjem tekstu: sindikat)

sklopili su slijedeći:

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. PODRUČJE VAŽENJA

1. Teritorijalno važenje

Članak 1.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: ugovor) se sklapa i važeći je na cijelom teritoriju Republike Hrvatske.

2. Strukovno važenje ugovora

Članak 2.

(1) Ugovor važi za sve djelatnosti koje obavlja poslodavac i za sve struke i poslove koji se obavljaju u okviru djelatnosti poslodavca.

3. Osobe koje obvezuju ugovor

Članak 3.

(1) Ugovor obvezuje ugovorne strane, kao i sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ugovora bili ili su naknadno postali članovi sindikata koji je sklopio ugovor.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pravilu na neodređeno vrijeme, koji se sklapa u pisanom obliku.

(2) U slučajevima predviđenim Zakonom o radu ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući I prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od dvije godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika.

(4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim slijedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od dvije godine iz stavka 3. ovog članka

(6) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili odredbama ovog Kolektivnog ugovora ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(7) Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu.

(8) Na zahtjev radnika uredit će se i obveza poslodavca da iz place radnika obustavlja i podmiruje povremene obveze radnika prema trećim osobama.

Članak 5.

(1) Poslodavac Pravilnikom o radu utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to zakonom ili drugim propisom nije propisano.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova kod poslodavca, poslodavac može o svom trošku uputiti radnika na liječnički pregled, ako za to ne postoji obveza propisana zakonom ili drugim propisom.

III. PROBNI RAD

Članak 6.

(1) Probni rad za radnike do IV stupnja stručne spreme ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od četiri mjeseca, a za sve ostale radnike najduže do šest mjeseci.

(2) Ako je ugovoren probni rad otkazni rok je sedam dana.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 7.

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

(2) Radnik je dužan, skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad. Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

(3) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim ugovorom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Članak 8.

(1) Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravništvo se obavlja po programu koji poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

(3) Pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| - VII/1 stupanj stručne spreme (VSS) | 12 mjeseci |
| - VI/1 stupanj stručne spreme (VŠS) | 9 mjeseci |
| - IV stupanj stručne spreme (SSS) | 6 mjeseci |

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 9.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati u radnom tjednu tijekom godine.
- (2) Poslodavac je obavezan voditi evidenciju o ostvarenim satima rada za svakog radnika.

Članak 10.

- (1) Radni tjedan traje 5 radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (2) Subota je u pravilu neradni dan.
- (3) Nedjelja je dan tjednog odmora.
- (4) Raspored i promjenu rasporeda radnog vremena poslodavac je dužan u pisanom obliku staviti na uvid radnicima najmanje tjedan dana prije početka primjene, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom samo pojedinog radnika potrebno izmijeniti raspored njegovog radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni

Članak 11.

- (1) Raspored radnog vremena u okviru redovnog godišnjeg fonda sati utvrđuje se planom rada za kalendarsku godinu, koji se dostavlja sindikatu na mišljenje i uvid u skladu sa zakonom, a u okviru ukupnog plana rada za kalendarsku godinu. Plan rada za iduću kalendarsku godinu poslodavac će donijeti najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.
- (2) Početak i završetak radnog vremena, preraspodjela radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjene smjena, duljina trajanja smjene, te poslovi koji zbog svoje prirode zahtjevaju različit raspored radnog vremena tijekom kalendarske godine, određuje se kod poslodavca pisanom odlukom koja će se dostaviti sindikalnom povjereniku na očitovanje. Sindikalni povjerenik dužan je u roku tri dana dostaviti očitovanje, a poslodavac prihvatiti opravdane prijedloge sindikalnog povjerenika.

2. Pravo na stanku

Članak 12.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku od 30 minuta.
- (2) Radniku koji radi više od jednog sata prekovremeno ima pravo na stanku između redovitog radnog vremena i prekovremenog rada u trajanju od 15 minuta.

Članak 13.

- (1) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, mora mu se osigurati tjedni odmor tijekom prvih pet dana narednog tjedna.

3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 14.

- (1) Preraspodjela može biti uvedena unutar jedne kalendarske godine ili šestomjesečne sezone, s tim da po sezoni može iznositi najviše 96 sati ili 12 radnih dana za radnike koji rade puno radno vrijeme, a ista ne može biti dulja od 48 sati tjedno.
- (2) O preraspodjeli radnog vremena poslodavac je dužan izvjestiti radnike najmanje tjedan dana prije početka rada po preraspodijeljenom radnom vremenu.
- (3) U razdoblju preraspodjele radnici imaju pravo na dnevni i tjedni odmor utvrđen ovim Kolektivnim ugovorom.
- (4) Odluka o preraspodjeli mora sadržavati odredbu o vremenu korištenja slobodnih radnih sati ili dana odrađenih prema odluci o preraspodjeli. Ukoliko radnik ne želi koristiti slobodne dane, za takav rad isplatiti će mu se plaća kao da je obavio prekovremeni rad.
- (5) Plaća za rad obavljen u režimu preraspodjele isplaćuje se u mjesecu u kojem je određeno korištenje slobodnih dana.

4. Prekovremeni rad

Članak 15.

- (1) Poslodavac u skladu sa Zakonom o radu može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne može trajati više od 180 sati osim u slučaju pisane suglasnosti sindikata, a najviše do 250 sati godišnje.
- (3) Svako odstupanje od utvrđenog plana godišnjeg fonda radnih sati koje nije preraspodjela radnog vremena smatra se prekovremenim radom.
- (4) Radniku se ne smije utvrditi obveza rada u preraspodjeli u dane kada mu je naređen prekovremeni rad, a vrijedi i obrnuto.
- (5) Prekovremeni rad poslodavac mora najaviti najmanje 48 sati unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

5. Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

- (1) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Godišnji odmor

Članak 17.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana u kalendarskoj godini.
- (2) Prema radnom stažu radnik ostvaruje dodatno :
 - za navršenih 5 godina 1 dan
 - za navršenih 10 godina 2 dana
 - za navršenih 15 godina 4 dana

- za navršenih 20 godina 5 dana
- za navršenih 25 godina 6 dana
- za navršenih 30 godina 7 dana
- za navršenih 35 godina 8 dana

(3) Za roditelje djece do 15 godina starosti 1 dan za svako dijete. U slučaju da su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, pravo na 1 dan za pojedino dijete može koristiti samo jedan roditelj.

(4) Navršene godine staža utvrđuju se na dan 31. prosinca godine koja prethodi godini za koju radnik koristi godišnji odmor. Blagdani, neradni dani određeni zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(5) U dane godišnjeg odmora se uračunavaju samo dani u koje bi radnik redovito radio da ne koristi godišnji odmor.

Članak 18.

(1) Radniku koji u tijeku godine postigne nadprosječne rezultate rada, poslodavac može povećati godišnji odmor od jedan do šest radnih dana.

Članak 19.

(1) Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora-radnim kalendarom, vodeći računa o potrebama posla i željama radnika koji će o tome pismeno izvjestiti poslodavca do 31. ožujka tekuće godine, što će poslodavac uzeti u obzir kada bude donio plan godišnjih odmora do 31. svibnja tekuće godine. Do tog roka poslodavac će, kada to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

(2) Radnik ima pravo jednom godišnje koristiti dva dana godišnjeg odmora po svojoj želji, a o datumu korištenja tog odmora mora obavijestiti poslodavca najmanje dva dana prije početka korištenja.

(3) Radnik koji ima više od 20 godina neprekidnog rada kod poslodavca ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora kada on to želi, uz prethodnu najavu poslodavcu najmanje dva dana prije početka korištenja.

Članak 20.

1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora od obvezna dva tjedna u neprekidnom trajanju radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora od obvezna dva tjedna u neprekidnom trajanju, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(6) Radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

2. Plaćeni dopust

Članak 21.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta ili smrću člana uže obitelji i to:

- za sklapanje braka	3 radna dana
- za rođenje djeteta	2 radna dana
- za smrt supružnika, djeteta, roditelja	3 radna dana
- za smrt unuka, braće i sestara	2 radna dana
- za smrt roditelja supružnika, djedova i baka	1 radni dan
- za smrt člana šire obitelji izvan mjesta stanovanja ako putovanje u oba smjera traje duže od jednog dana	1 radni dan
- za tešku bolest člana uže obitelji	2 radna dana
- za selidbu u mjestu stanovanja	1 radni dan
- za selidbu izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- za otklanjanje posljedica elementarne nepogode	3 radna dana
- za dragovoljno davanje krvi	1 radni dan prema dogovoru s poslodavcem
- za traženje zaposlenja tijekom otkaznog roka	4 sata tjedno

(2) Plaćeni dopust može se koristiti samo u vrijeme kada se predviđeni slučaj iz stavka 1. ovoga članka dogodio (namjenski dani).

(3) Radnik ima pravo više puta pravo koristiti plaćeni dopust u jednoj kalendarskoj godini, ako se tijekom iste godine ponove smrtni slučajevi iz st.1. ovog članka.

(4) Odluku o odobravanju plaćenog dopusta donosi poslodavac.

Članak 22.

(1) Za vrijeme obrazovanja za potrebe članova radničkog vijeća ili sindikalnih povjerenika, radnik ima pravo na plaćeni dopust do 5 dana godišnje, prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću odnosno nadležnom tijelu sindikata.

2. Neplaćeni dopust

Članak 23.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, ako se radi o opravdanom slučaju.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

VII. PLAĆA

Članak 24.

(1) Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova za koje je radnik zaključio ugovor o radu i normalnih uvjeta rada na tim poslovima,
 - stimulativnog dijela plaće,
 - dodatka na plaću po osnovi radnog staža i otežanih uvjeta rada.
- (2) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.
- (3) Zarade radnika (potpisani ugovori o radu) smatraju se poslovnom tajnom.
- (4) Članovi sindikata slobodni su sa Sindikatom podijeliti podatke o svojoj zaradi (potpisanim ugovorima o radu).

Članak 25.

- (1) Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, a zbog izvanrednih okolnosti taj rok se može produžiti za pet dana.
- (2) Radnici mogu primiti plaću i druga primanja preko računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 26.

- (1) U slučaju zakašnjenja isplate mjesečne plaće, poslodavac je obavezan radniku isplatiti zakonske zatezne kamate.

1. Osnovna plaća

Članak 27.

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova i normalnih uvjeta rada na tim poslovima, a u skladu s odredbama ovog ugovora, predstavlja najniži iznos kojeg je poslodavac dužan isplatiti radniku.
- (2) Osnovna plaća za različite poslove utvrđuje se u iznosima navedenim u tablici koja je prilog ovog Kolektivnog ugovora.

2. Dodaci osnovnoj plaći

Članak 28.

- (1) Osnovna plaća uvećava se za:
- | | |
|--|-------|
| - svaku navršenu godinu staža | 0,50% |
| - rad noću od 22,00 do 06,00 idućeg dana | 40% |
| - prekovremeni rad | 50% |
| - rad nedjeljom | 50 % |
| - rad blagdanom, neradnim danom određenim zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za | 50 % |
- (2) Ako radnik radi na Božić ili Uskrs ima pravo na plaću i naknadu plaće uvećanu za 60%.
- (3) Dodaci na plaću iz prethodnih stavaka se kumuliraju.

Najviši iznos dodatka po osnovi staža za pojedinog radnika iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se u iznosu od 350 eura.

3. Plaće po osnovi inovacija

Članak 29.

(1) Izum koji radnik ostvari na radu ili u vezi s radom pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na primjerenu naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

Članak 30.

(1) O izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava na izum.

(2) Poslodavac je dužan očitovati se o ponudi radnika u roku od mjesec dana radi korištenja obveznog prava o prvokupu.

4. Naknada plaće

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme u slučaju:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnog blagdana i neradnih dana određenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja, kad je upućen na osnovi odluke poslodavca odnosno u skladu s potrebama poslodavca
- obnašanje funkcije člana radničkog vijeća
- aktivnosti sindikalnog povjerenika kad ne radi poslove svoga radnog mjesta
- obrazovanja za sindikalne aktivnosti i potrebe radničkog vijeća
- utvrđivanja ili provjere zdravstvene sposobnosti na koju upućuje poslodavac
- organiziranog sistematskog pregleda
- traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka

(2) Za vrijeme pripravnosti kod kuće radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 50% iz stavka 1. ovog članka.

Članak 32.

(1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja na teret poslodavca radniku pripada naknada plaće u visini 70% od njegove plaće ostvarene u 3 mjeseca neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Članak 33.

(1) Kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti zbog starosti, ozljede na radu, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga, pored prava na povoljnije uvjete rada, radniku se prilikom izdavanja novog ili dopune starog ugovora o radu dodaje uglavak kojim zadržava pravo na povoljniju plaću.

(2) Ugovor o radu radnika kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaje 2 godina staža ili života, sadrži uglavak o zaštiti plaće tako da prilikom ponude dopune ili novog ugovora o radu kod poslodavca, radnik zadržava povoljniju plaću.

(3) Plaća radnika iz stavka 1. i 2. ovog članka uvećava se razmjerno s rastom prosječne plaće za radno mjesto na kojem je radnik radio prije smanjenja radne sposobnosti.

5. Nagrada učenicima i studentima

Članak 34.

(1) Učenici i studenti za vrijeme prakse imaju pravo na nagradu koju utvrđuje poslodavac pravilnikom.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Prigodne nagrade

Članak 35.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti prigodne nagrade i to: naknadu za godišnji odmor, uskrnicu, božićnicu i slično, te dar u naravi, sve u iznosu od 60% najvišeg neoporezivog iznosa prema poreznim propisima u tekućoj godini.

2. Poklon djetetu

Članak 36.

(1) U povodu božićnih blagdana poslodavac će radnicima za djecu do 15 godina starosti, isplatiti novčani iznos ili dati poklon za svako dijete u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog aktom ministra financija.

(2) Poklon iz prethodnog stavka ostvaruje i dijete koje ima 15 godina u godini u kojoj se ostvaruje pravo na poklon, bez obzira na vrijeme darivanja.

3. Otpremnina

Članak 37.

(1) Radniku kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, osim ako otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne polovine prosječne mjesečne plaće radnika u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca i njegovih prednika, koja dopijeva za isplatu na dan prestanka rada.

(2) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 7 prosječnih plaća koje je radnik ostvario u zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 38.

(1) U slučaju kad radnik odlazi u mirovinu (starosnu, prijevremenu, invalidsku) pripada mu pravo na otpremninu u visini ne manjoj od 1.400,00 eura neto, koji iznos se povećava u skladu s neoporezivim dohotkom prema poreznim propisima.

Članak 39.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu pripadao prema odredbi članka 37. ovog kolektivnog ugovora.

3. Naknada za prehranu radnika

Članak 40.

Radnik ima pravo na naknadu prehrane u iznosu 100 € mjesečno neto koja se isplaćuje zajedno sa isplatom plaće za prethodni mjesec.

4. Jubilarne nagrade i nagrade za poslovne rezultate radnicima

Članak 41.

(1) Radniku pripada pravo na novčanu nagradu za određeni broj godina ukupnog staža u iznosu predviđenim pravilnikom o porezu na dohodak, a ne manjem od:

- za 10 godina	280,00 eura
- za 15 godina	336,00 eura
- za 20 godina	392,00 eura
- za 25 godina	448,00 eura
- za 30 godina	504,00 eura
- za 35 godina	560,00 eura
- za 40 godina	672,00 eura

(2) Iznos nagrada iz prethodnog stavka ovog članka povećava se sukladno rastu neoporezivih primitaka prema poreznim propisima, a isplaćuje se u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik stekao pravo na nagradu.

(3) Poslodavac se obvezuje svakom radniku isplatiti najmanje 50 eura mjesečno kao nagradu za poslovne rezultate. Nagrada se neće isplatiti radniku koji je u mjesecu više od 2 dana bio odsutan zbog bolovanja.

5. Solidarnost

Članak 42.

(1) Radnik i njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u iznosu predviđenim pravilnikom o porezu na dohodak, a ne manjem od:

- smrt radnika u visini najmanje 995,43 eura, ali ne manje od najvišeg neoporezivog iznosa određenog prema poreznim propisima
- smrt bračnog ili izvanbračnog supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji ili njihovih supružnika, braće i sestara, pastorčadi i posvojenika, djece bez roditelja uzete na uzdržavanje, očuha i maćehe, posvojitelja i osoba koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, u visini najmanje 560,00 eura, ali ne manje od najvišeg neoporezivog iznosa određenog prema poreznim propisima.

(2) Radniku se može isplatiti solidarna pomoć zbog bolovanja duljeg od 90 dana radi pokrića troškova liječenja, jednom godišnje u visini najvišeg neoporezivog iznosa prema poreznim propisima - aktu ministarstva financija. Ako je radnik ostvario pravo na pomoć u jednoj kalendarskoj godini, tada u idućoj kalendarskoj godini ostvaruje mogućnost isplate pomoći tek po isteku bolovanja duljeg od 90 dana.

6. Dnevnica

Članak 43.

- (1) Dnevnica i naknada putnih troškova pripada radniku za službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvu, ukoliko je putovanje duže od 30 kilometara i traje više od 12 sati.
- (2) Dnevnica za službeno putovanje u zemlji iznosi 30 eura i usklađuje se s porastom iznosa dnevnice prema neoporezivom dohotku određenom poreznim propisima.
- (3) Osim dnevnice, radniku se priznaje i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- (4) Troškovi i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to propisano za državna tijela uprave.

Članak 44.

- (1) Radniku pripada cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu. Cijela dnevnicu se priznaje i kad službeno putovanje traje ukupno manje od 24 sata, ali više od 12 sati.
- (2) Polovicu dnevnice priznaje se radniku kad službeno putovanje traje više od 8, a manje od 12 sati.
- (3) Dnevnicu odnosno polovicu dnevnice pripada radniku ako je putovanje duže od 30 kilometara.

7. Naknada za odvojeni život

Članak 45.

- (1) Radnik koji radi izvan mjesta stalnog boravka više od dva mjeseca, a obitelj boravi izvan mjesta njegova rada, ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji, koja mu se isplaćuje radi pokrića povećanih troškova života.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi 280,00 eura mjesečno, a koji iznos će se povećavati u skladu s visinom neoporezivih iznosa utvrđenih aktom ministra financija.
- (3) Ako je radniku osiguran besplatan smještaj naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je osigurana i besplatna prehrana naknada se umanjuje za još 10%.
- (4) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak se međusobno isključuju.

8. Terenski dodatak

Članak 46.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavaca, izvan mjesta rada radnika ili na radilištu izvan mjesta stalnog boravka radnika, koje je udaljeno više od 30 kilometara i koji traje duže od 15 dana, radnik ima pravo na terenski dodatak radi povećanih troškova života i boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka iznosi 30 eura dnevno koji će se povećavati u skladu s visinom neoporezivih iznosa utvrđenih aktom ministra financija.
- (3) Ako je radniku na terenu osiguran besplatan smještaj, terenski dodatak se umanjuje za 10%, a ako je radniku osigurana i besplatna prehrana, terenski dodatak se umanjuje za dodatnih 10%.
- (4) Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, a najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za slijedeći mjesec.
- (5) Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

9. Troškovi prijevoza

Članak 47.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za dane provedene na radu prema cijeni po kilometru cjenika javnog prijevoznika za mjesečne karte.
- (2) Naknada troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

(3) Ukoliko radnik ne može koristiti ili ne koristi mjesni ili međumjesni javni prijevoz, isplatiti će mu se cipelarina u iznosu od 35,00 eur mjesečno.

Članak 48.

(1) Ukoliko po prethodnom odobrenju radnik koristi privatni automobil u službene svrhe, ima pravo na novčanu naknadu u iznosu od neoporezive naknade prema Pravilniku Ministarstva financija.

10. Kolektivno osiguranje radnika

Članak 49.

(1) Poslodavac preuzima obvezu da na teret svog poslovanja izvrši kolektivno osiguranje radnika za slučaj nesreće na radu.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 50.

(1) Sve odluke o pravima i obvezama radnika poslodavac je dužan dostavljati radniku u pisanom obliku s poukom o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava.

(2) Odluka o ostvarivanju prava neposredno se uručuje radniku ili dostavlja preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

(3) Ako radnik odbije primiti odluku, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči. Učinci odluke stupaju na snagu istekom 3 dana od dana objavljivanja odluke na oglasnoj ploči. Odbijanje se može utvrditi u prisutnosti dvojice radnika-svjedoka i tada se smatra da je dostavljanje izvršeno.

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

(5) Upozorenje koje je radniku uputio poslodavac zbog kršenja radne obveze odnosno discipline, briše se iz evidencije po proteku 2 godine od uručenja upozorenja, pod uvjetom da radnik u tom periodu nije napravio istu ili sličnu povredu radne discipline odnosno obveze.

Članak 51.

(1) Neovisno od postupka za zaštitu prava, radnik koji smatra da je prema njemu nepravедno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili poslodavca, može se na postupanje žaliti nadređenom radniku ili poslodavcu, a može se obratiti za posredovanje i radničkom vijeću.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Otkazni rokovi

Članak 52.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- 1 mjesec, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- 1,5 mjesec, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

- 2 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - 2,5 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - 3 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna, ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.
- (4) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanoga ili ugovorenoga otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva druga prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (5) U slučaju redovitog otkaza od strane radnika, ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok ne može biti duži od 30 dana.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 53.

- (1) Naknada štete iz glave XIV. Zakona o radu, može se smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik dosad nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:
- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod poslodavca i sredstvima poslodavca
 - ako se radnik nalazi u teškoj materijalnoj situaciji, odnosno ukoliko su mu novčana primanja manja od 500 eura po članu kućanstva, te bi ga naknada štete osobito teško pogodila
 - ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti
- (2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%, a radnik se može osloboditi u cijelosti od naknade štete, ako to poslodavac odluči imajući u vidu materijalno stanje radnika.

Članak 54.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Posebno je poslodavac dužan naknaditi štetu radniku ukoliko izlaže radnika izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, te uznemiravanju i spolnom uznemiravanju, te općenito svim oblicima mobbinga na radnom mjestu.

Članak 55.

- (1) Pripravnik je oslobođen naknade štete koju uzrokuje radeći pod nadzorom ili po nalogu odgovornog voditelja ili povjerenstva, ukoliko je nije uzrokovao namjerno ili zbog krajnje nepažnje.
- (2) Radnik koji uzrokuje štetu prije nego je osposobljen za samostalan rad na siguran način, oslobođen je dužnosti naknade štete ako ju je uzrokovao radeći pod nadzorom ili po nalogu osobe osposobljene za rad na siguran način. Radnik koji uzrokuje štetu namjerno ili zbog krajnje nepažnje nije oslobođen naknade štete.

Članak 56.

(1) Poslodavac ne smije bez prethodne suglasnosti radnika naplatiti naknadu štete uskratom isplate plaće ili dijela plaće, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

1. Zaštita na radu

Članak 57.

(1) Poslodavac je dužan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređivanju zaštite na radu, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu sa zakonom i prirodom posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, a naročito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, vozila, mjesto rada, pristup radnom mjestu, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i provoditi sve propisane mjere zaštite na radu.

(3) Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obavezan planirati tehnološki razvoj proizvodnog ili radnog procesa, zamjenjujući ih neopasnim ili manje opasnim. Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike, odnosno povjerenika radnika za zaštitu na radu o tehnološkim značajkama i mogućim utjecajem tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika.

Članak 58.

(1) Poslodavac je dužan organizirati interni nadzor za sigurnost i zaštitu zdravlja u skladu sa zakonom, a prava i obveze može prenijeti stručnoj ovlaštenoj fizičkoj ili pravnoj osobi.

Članak 59.

(1) Radnici mogu izabrati povjerenika za zaštitu na radu, koji ima prava:

- sudjelovati u planiranju i promicanju uvjeta rada, uvođenju nove tehnologije, uvođenju novih supstanci u radni i proizvodni proces,
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija poduzeti potrebne mjere,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno poštivati i promicati znanje pratiti i prikupljati informacije od značenja za njihov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način,
- pristupati mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada
- 4 sati tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće

- plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu četiri dana tijekom jedne kalendarske godine, o čemu je povjerenik dužan poslodavca pravodobno izvjestiti o vremenu odsustvovanja s rada.

(2) Izbor povjerenika zaštite na radu provodi se sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 60.

(1) Radnik, koji u slučaju ozbiljne prijetee opasnosti za život i zdravlje, napusti svoje poslove ili opasno područje, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi sprečavanja ugrožavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(2) U slučaju iz stavka 1. Ovog članka, radnik je dužan obavijestiti povjerenika radnika za zaštitu na radu, odnosno sindikalnog povjerenika.

Članak 61.

(1) Radnik je dužan u cijelosti se pridržavati mjera zaštite na radu koje su propisane zakonom, te drugim aktima koji se temelje na zakonu, te stoga:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada,
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika.

2. Zaštita zdravlja radnika

Članak 62.

(1) Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima jedanput u tri godine sistematske zdravstvene preglede koji uključuju:

- EKG
- UZV abdomena
- laboratorijske pretrage krvi i urina
- RTG srca i pluća
- UZV prostate i PSA kod muškaraca iznad 40 godina
- ginekološki pregled + PAPA test + UZV
- UZV dojki (za žene do 40 godina)
- mamografija (za žene iznad 40 godina)

(2) Poslodavac će participirati samo u onim troškovima sistematskog pregleda koje po bilo kojem osnovu ne pokriva Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

XIII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 63.

(1) Radnik je obavezan dostaviti ovlaštenoj osobi sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke bitne i potrebne za obračun poreza iz dohotka, podatke o školovanju i specijalističkim zvanjima, podatke o zdravstvenom stanju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, te druge podatke bitne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

(2) Radnik koji ne dostavi potrebne podatke ili ne prijavi promjenu podataka ili preda neistinite podatke snosi štetne posljedice takvog postupka.

(3) Osobni podaci radnika i članova njegove obitelji smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ako je to određeno zakonom ili drugim propisom, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja i radi ostvarivanja drugih prava i obveza radnika.

Članak 64.

(1) Zabranjena je svaka diskriminacija radnika, u skladu sa zakonom, uključujući i povredu dostojanstva radnika, te spolno uznemiravanje.

(2) Poslodavac će kontrolirati svoje ponašanje, te ponašanje nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, a omogućiti će da to čine i radničko vijeće i sindikalni povjerenici kako bi se radnicima osigurali uvjeti rada u kojima neće biti uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

(3) Poslodavac je dužan svojom odlukom odrediti osobu koja je pored njega ovlaštena brinuti o zaštiti dostojanstva radnika, uznemiravanju i spolnom uznemiravanju radnika.

Članak 65.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, odnosno kojemu je na drugi način ugroženo dostojanstvo, ima pravo poslodavcu odnosno ovlašteniku poslodavca podnijeti pritužbu. Radnik je ovlašten pritužbu predati i radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku. Ako radnik postupi tako, radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik predat će u ime radnika pritužbu poslodavcu odnosno ovlašteniku poslodavca na daljnje postupanje.

(2) Poslodavac odnosno ovlaštenik poslodavca nakon što primi pritužbu radnika odnosno radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u ime radnika, provest će ispitni postupak kako bi utvrdio osnovanost pritužbe radnika, te ako utvrdi osnovanost pritužbe, poduzet će primjerene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja u roku od osam dana od dana primitka pritužbe radnika

(3) Pod primjerenim mjerama u smislu ovog članka smatraju se naročito slijedeće mjere:

- opomena osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,
- privremeno oslobođenje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio za vrijeme ispitivanja osnovanosti navoda iz pritužbi,
- osigurati privremeno obavljanje drugog posla radnika koji je uznemiravan, kako ne bi dolazio u doticaj s osobom koja mu je ugrozila dostojanstvo, uz pravo na zadržavanje ugovorene plaće radnika, u kraćem razdoblju u dogovoru s radnikom i radničkim vijećem odnosno sindikatom kojeg je radnik član,
- premještaj na drugo radno mjesto osobe koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,
- otkazivanje ugovora o radu osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,

- druge primjerene mjere koje se mogu poduzeti u okviru pune zaštite osobe koja je uznemiravana odnosno kojoj je ugroženo dostojanstvo.

Članak 66.

(1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan odnosno kojemu je na drugi način ugroženo dostojanstvo ili koji je diskriminiran na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, doba, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća ima pravo na naknadu štete.

(2) Radniku kojemu je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđena povreda dostojanstva, a kojeg poslodavac nije zaštitio u skladu s odredbama Zakona o radu i ovog članka kolektivnog ugovora, ima pravo na naknadu štete prema općim pravilima obveznog prava.

XIV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

1. Djelovanje sindikata

Članak 67.

(1) Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa zakonom i sindikalnim pravilima.

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

Članak 68.

(1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim kolektivnim ugovorom.

(2) 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.

(1) Sindikat samostalno odlučuje o načinu rada i zastupanja interesa radnika kod poslodavca.

Članak 70.

(1) Povredom prava na organiziranje smatrat će se poslodavčev pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se isčlane iz sindikata.

2. Zaštita kolektivnih prava radnika

Članak 71.

(1) Poslodavac se obvezuje da će sindikatu omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe kolektivnog ugovora

- da će kod donošenja akata u društvu kojima se određuje položaj radnika u radnom odnosu prethodno zatražiti mišljenje ili suglasnost sindikata
- ovlaštenim predstavnicima sindikata, po prethodnoj najavi, u slučaju kad se radi o rješavanju nekog od prava radnika omogućiti pristup radnom mjestu, staviti na raspolaganje informacije potrebne za vršenje njihovih funkcija, te omogućiti uvid u odgovarajuće isprave u vezi s ostvarivanjem prava radnika iz radnog odnosa. Ova obveza uključuje i elemente za obračun plaća, te podatke o uplaćenim porezima i doprinosima
- sindikatu dati informacije o prijedlozima poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj radnika i to prije njihova usvajanja
- omogućiti sindikatu da prisustvuje inspekcijama, pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u vezi provedbe mjera zaštite na radu
- kod promjena u organizaciji rada, uvođenja novih tehnologija ili ekonomskih poteškoća, zbog kojih prestaje potreba za određenim brojem radnika, poslodavac će zatražiti mišljenje sindikata i na isto se očitovati, odnosno uključiti sindikat već kod pokretanja postupka izrade programa rješavanja viška zaposlenih. Kriterije za utvrđivanje privremenih odnosno trajnih viškova zajedno će raditi poslodavac i sindikat.

Članak 72.

(1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, a djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će preuzeti prava i obveze radničkog vijeća, te o postignutom sporazumu obavijestiti poslodavca.

(2) U slučaju da sindikati ne postignu sporazum i o njemu ne obavijeste poslodavca, prava i obveze radničkog vijeća utvrđena zakonom preuzimaju sindikalni povjerenici. Ukupan broj sindikalnih povjerenika koji preuzimaju ovlasti radničkog vijeća utvrđuje se prema ukupnom broju radnika jednakom metodom kojom se utvrđuje broj članova radničkog vijeća prilikom izbora.

Članak 73.

(1) Ako su uvjeti rada i zaposlenja utvrđeni Kolektivnim ugovorom, sindikat se u odnosu na ta pitanja obvezuje na poštivanje socijalnog mira, osim u slučaju otkaza kolektivnog ugovora, odnosno nastupa roka za otvaranje novih kolektivnih pregovora, te nepoštivanje odredbi ovog kolektivnog ugovora.

3. Zaštita pojedinačnih prava

Članak 74.

(1) Radi osiguranja dosljedne provedbe zakona odnosno kolektivnog ugovora i djelovanja sindikata u interesu zaštite pojedinačnih prava radnika, poslodavac se obvezuje:

- pravodobno dostaviti sindikatu obavijest o svim odlukama s preslikom odluke kojima se mijenja radno pravni status radnika, ali samo u slučaju ako se s radnikom o tim pitanjima prethodno ne postigne dogovor,
- pravodobno obavijestiti sindikat o pojedinačnom otkazivanju ugovora o radu i razlozima koji poslodavca onemogućuju da radniku ponudi novi ugovor o radu s izmijenjenim uvjetima,
- dostaviti sindikatu presliku pisanog upozorenja članu sindikata zbog kršenja radnih obveza i mogućnosti otkaza ugovora o radu,
- prihvatiti prisustvo sindikata u rješavanju pojedinačnog spora, ako to zatraži član sindikata
- omogućiti sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju u obračunu i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, dokumentaciju koja se prikuplja, obrađuje,

koristi i dostavlja trećim osobama o osobnim podacima radnika, te pristup ostalim podacima važim za ostvarivanje pojedinačnih prava.

4. Uvjeti za rad sindikata

Članak 75.

(1) Poslodavac preuzima obvezu osigurati slijedeće uvjete za rad sindikata:

- za obavljanje poslova sindikata poslodavac će staviti sindikatu na raspolaganje uredsku prostoriju ili sobu za sastanke opremljenu potrebnim namještajem, koja će se koristiti u terminu dogovorenom s poslodavcem,
- umnožavanje najosnovnijih dokumenata koji se odnose na rad sindikata kao što su pozivi za sjednice, zapisnici, službeni dopisi,
- obračunavanje sindikalne članarine temeljem popisa članova sindikalne organizacije isključivo prema uputi sindikata čiji je radnik član, te uplaćivanje istih u korist odgovarajućeg žiro računa, uključujući sindikalne kredite, humanitarne aktivnosti i ostalo prema zahtjevu sindikata,
- u slučaju promjene visine članarine poslodavac se obvezuje primjenjivati novi iznos ili postotak od dana primitka obavijesti od strane sindikalnog povjerenika ili sindikata,
- ovlaštenoj osobi sindikata poslodavac se obvezuje omogućiti uvid u obračun, ustegu i uplatu članarine, te ostalih sindikalnih obustava,
- sindikalnom predstavniku i rukovodstvu odgovarajućeg sindikata koji djeluje kod poslodavca, poslodavac će omogućiti nesmetan pristup u prostorije koje su ustupljene sindikatu na korištenje,
- ostale stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri koliko je to nužno za ostvarivanje sindikalne funkcije.

(2) Uvjeti za rad iz stavka 1. ovog članka osiguravaju se bez naplate.

Članak 76.

(1) Sindikalnom predstavniku odnosno povjereniku koji nastupa u ime sindikata omogućit će se isticanje sindikalnih obavijesti na oglasnoj ploči (pločama) poslodavca, kao i obilježja sindikata u odgovarajućim prilikama.

(2) Sindikalni predstavnik odnosno povjerenik ima pravo raspodjeljivati informativne biltene, publikacije, priopćenja i druge obavijesti sindikata među radnicima poslodavca.

Članak 77.

(1) Sindikat u redovnim uvjetima je dužan djelovati na način da ne utječe na umanjenje rezultata poslovanja društva, odnosno da svojom aktivnošću ne nanosi štetu njegovu poslovanju.

5. Prava sindikalnog predstavnika i sindikalnog povjerenika

Članak 78.

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

(2) O izboru jednog ili više sindikalnih predstavnika ili povjerenika koji zastupaju sindikat kod poslodavca, sindikat je dužan pravodobno obavijestiti poslodavca.

(3) Ako sindikat nije dostavio obavijest iz stavka 2. Ovog članka, poslodavac će svoju obvezu dostave podataka propisanih ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, ispuniti dostavom sindikatu u njegovom sjedištu.

Članak 79.

(1) Poslodavac odnosno druga osoba ili tijelo za to ovlašteno aktima poslodavca, dužan je primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika kada on to zatraži ili prema dogovoru.

(2) Sindikalnom povjereniku ili predstavniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

(3) Sindikalni povjerenik ili predstavnik prati izvršenje i realizaciju svih odredaba ovog ugovora.

Članak 80.

(1) Sindikalni povjerenik je osoba ovlaštena za zastupanje sindikata, koja je istodobno u radnom odnosu kod poslodavca.

(2) Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće kao da je radio, sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Članak 81.

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

- otkazati ugovor o radu,
- rasporediti ga na drugo radno mjesto ili drugo mjesto rada,
- ne može ga se rasporediti u drugu organizaciju, odnosno kod drugog poslodavca,
- ne može se utvrditi tehnološkim viškom,
- umanjiti plaća,
- ili na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

(2) Ako se sindikat u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave očitovanja sindikata, zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

XV. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Ponašanje ugovornih strana

Članak 82.

(1) Ugovorne strane dužne su se zalagati za poštivanje odredaba ovog ugovora i za njegovu pravednu provedbu.

(2) Ugovorne strane dužne su se suzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama ugovora, sprečavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

2. Socijalni mir

Članak 83.

(1) Za vrijeme važenja ovog ugovora stranke će se suzdržavati od bilo kojeg oblika industrijskih akcija pod uvjetima iz članka 84., osim štrajka solidarnosti pod uvjetom da se provodi bez bilo kakve štete za poslodavca.

(2) Nastankom uvjeta za pokretanje postupka mirenja predviđenih Zakonom o radu ili ovim Kolektivnim ugovorom prestaje obveza iz stavka 1. ovog članka.

3. Zaključivanje, izmjene i dopune ugovora

Članak 84.

(1) Postupak za sklapanje novog Kolektivnog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

(2) Ugovorna strana koja želi izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora predlaže drugoj strani svoj obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.

(3) Druga strana dužna se o zahtjevu izjasniti u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva iz prethodnog stavka, ako se strane ne dogovore o produženju roka za očitovanje.

(3) U slučaju da druga ugovorna strana ne prihvati prijedlog za izmjenu ili dopunu Kolektivnog ugovora, odnosno da se o prijedlogu ne izjasni u roku od 30 dana, strana predlagateljica je ovlaštena pokrenuti postupak mirenja.

4. Rješavanje kolektivnih sporova

Članak 85.

(1) Rješavanje sporova među stranama ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provest će se prema važećim zakonskim propisima.

5. Tijelo za tumačenje ugovora

Članak 86.

(1) Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredbi ovog ugovora i praćenje njegove primjene.

(2) Zajedničko tijelo ima četiri člana od kojih svaka strana imenuje dvoje. Ugovorne strane biraju zajedničkog predsjednika komisije između članova komisije na vrijeme od 6 mjeseci. Prvog predsjednika bira poslodavac.

(3) Svoje odluke tijelo donosi većinom glasova. Svaki član ima pravo na jedan glas. U slučaju podijeljenog broja glasova, odlučuje glas predsjednika tijela.

6. Otkaz ugovora

Članak 87.

(1) Svaka strana može otkazati kolektivni ugovor.

(2) Otkaz je potrebno drugoj ugovornoj strani najaviti i obrazložiti u pisanom obliku u roku koji ne može biti kraći od tri mjeseca. Razlozi za otkazivanje su:

- u slučaju da jedna od ugovornih strana krši obveze koje je preuzela ovim ugovorom,
- u slučaju poremećaja na tržištu koje se toliko pogoršalo da poslodavac više nije u mogućnosti ispunjavati obveze preuzete ovim ugovorom, odnosno koji mogu ugroziti daljnje poslovanje poslodavca

(3) Po otkazivanju kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje novog.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 88.

- (1) Prava iz ovog ugovora u punom opsegu ostvaruje radnik za puno radno vrijeme
- (2) Radnik koji radi kraće od punog radnog vremena ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme i ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena.

Članak 89.

- (1) Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u Pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca.
- (2) Ako bi pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca neko pravo bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog ugovora, primjenjuju se odredbe ovog ugovora.

Članak 90.

- (1) Ugovorne strane se obvezuju jednom tromjesečno razmotriti postoje li sporne odredbe u primjeni ugovora i ocijeniti postoje li razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune ugovora.
- (2) Svaka ugovorna strana je ovlaštena inicirati sastanak za razmatranje pitanja iz prethodnog stavka.

Članak 91.

- (1) Ovaj ugovor se sklapa na neodređeno vrijeme.
- (2) U prosincu 2025. godine započeti će pregovori o izmjenama Priloga – Popisa radnih mjesta s pripadajućim osnovnim plaćama. U tim pregovorima biti će razmotrene i moguće promjene drugih materijalnih prava.

Članak 92.

- (1) Smatra se da je ovaj ugovor sklopljen kada ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.
- (2) Kolektivni ugovor potpisuje se u 5 primjeraka od kojih svaka strana zadržava po dva, a jedan se dostavlja ministarstvu nadležnom za rad.
- (3) Kolektivni ugovor će se objaviti na način kako je to utvrđeno Pravilnikom o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora.

Članak 93.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se od dana potpisivanja
- (2) Poslodavac će uskladiti pravilnike sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 30 dana.

Zagreb, 11. srpnja 2025.

Za poslodavca:
Opunomoćenik
Nicola Marini

ELDA-DRVO d.o.o.
Zagreb 10

Za Novi sindikat:
Predsjednik
Mario Iveković



Faint header text at the top of the page.

Faint text line, possibly a title or section header.

Faint text line.

Second block of faint text.

Faint text line.

Third block of faint text.

Faint text line.

Fourth block of faint text.

Faint text line.

Fifth block of faint text.

Faint text line.

Sixth block of faint text.

Faint text line.

Seventh block of faint text.

Faint text line.

Eighth block of faint text.



Faint text at the bottom right, possibly a signature or date.