

TIFON d.o.o.
Alexandra von Humboldta 4/V

KOLEKTIVNI UGOVOR

za TIFON, d.o.o.

U Zagrebu, 16.ožujka 2012.

Na temelju Zakona o radu (NN br. 149/09)

INAŠ – Sindikat radnika INE i društava INE Zagreb
SRTH – Sindikat radnika trgovine Hrvatske
SING - Sindikat naftnog gospodarstva
(dalje u tekstu: Sindikati)

i

TIFON, d.o.o., Alexandra von Humboldta 4/V,
10 000 Zagreb, (dalje u tekstu: Poslodavac)

sklopili su u Zagrebu dana 16.03.2012.

KOLEKTIVNI UGOVOR

za TIFON, d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u svezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca.

Članak 2.

- (1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je TIFON, d.o.o. za koji radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca a temeljem ugovora o radu.

Članak 3.

Ako bi u općem aktu Poslodavca pojedino pravo radnika bilo manje od prava koja proizlaze iz ovog Kolektivnog ugovora, izravno se primjenjuju odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 4.

U slučaju statusne promjene Poslodavca, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

Članak 5.

Stranke su suglasne da će u zaštititi interesa vlasnika, radnika i Društva u cjelini djelovati u smislu smanjivanja neloyalne konkurenkcije i rada na crno. Iz tog razloga Poslodavac će tražiti od druge pravne osobe koje nastupaju kao treća strana potpisivanje Izjave o prihvatanju Etičkog kodeksa.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme sukladno važećem Zakonu o radu.

(4) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati uglavke o:

1. ugovornim strankama, te njihovom prebivalištu, boravištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. probnim rokovima, koji ne mogu biti duži od 6 mjeseci
9. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
10. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

(5) Umjesto uglavaka iz točaka 6., 7., 8., 9. i 10. iz stavka 4. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 7.

Poslodavac će radnicima omogućiti i osigurati pravo na napredovanje u poslu.

Članak 8.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje Poslodavac. Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičnih liječničkih pregleda snosi Poslodavac.

(2) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se obaviti prethodno provjeravanje njegovih sposobnosti. Odluku o prethodnom provjeravanju kandidata za zaposlenje i načinu provjere donosi Poslodavac.

(3) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene općim aktom Poslodavca o sistematizaciji radnih mjestâ.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada obaviti posao.

(4) Odluku, o ustupanju poslova drugim pravnim ili fizičkim osobama, koja bi mogla prouzročiti višak broja zaposlenih kod Poslodavca, Poslodavac može donijeti samo uz suglasnost sindikata.

Članak 9.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz st.1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog radnika, okončanja zadanog projekta ili je to dopušteno zakonom.

III. RADNO VRIJEME

1) Puno radno vrijeme

Članak 10.

Utvrđuje se puno radno vrijeme od 40 sati tjedno.

2) Nepuno radno vrijeme

Članak 11.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo neke dane u tjednu.

Članak 12.

(1) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.



3

(2) Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju u obujmu koji odgovara udjelu nepunog radnog vremena u fondu sati punog radnog vremena.

3) Prekovremen rad

Članak 13.

(1) Prekovremeni rad može se uvesti u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Poslodavac je dužan unaprijed radniku izdati pisani nalog za prekovremen rad. Ukoliko zbog iznenadnosti i hitnosti nastanka potrebe za prekovremenim radom to nije moguće, Poslodavac je dužan najkasnije u roku pet dana od obavljenog rada, izdati radniku potvrdu o obavljenom prekovremenom radu.

(3) Ukoliko je to za radnika prihvatljivije i ukoliko da pisanu suglasnost za odrađeni prekovremen rad može koristiti slobodne dane.

(4) Ukoliko radnik koristi slobodne dane za održani prekovremen rad, Poslodavac mu je dužan omogućiti korištenje slobodnih dana sukladno stvarno održenom broju prekovremenih sati.

Članak 14.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku mlađem od 18 godina,
- trudnicima, bez njegove suglasnosti,
- roditelju djeteta do 3 godine starosti, bez njegove suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do 6 godina starosti, bez njegove suglasnosti.
- radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad, bez njihove suglasnosti

4) Noći rad i rad u smjenama

Članak 15.

(1) Rad između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

(2) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada a u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

(3) Kada organizacija poslovanja kod poslodavca odnosno obavljanje poslova zaštite radnika i imovine poslodavca neophodno zahtijevaju stalnu prisutnost radnika na radnom mjestu, radno vrijeme istih može trajati duže od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata, ali ne duže od 12 sati.

Članak 16.

Noći rad ne može se odrediti:

- radniku mlađem od 18 godina,
- trudnicima, bez njegove suglasnosti,
- radniku kojem je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO.

5) Raspored radnog vremena

Članak 17.

(1) Rad radnika zaposlenih u Sektoru maloprodaje koji rade na benzinskim postajama Poslodavca organiziran je u smjenama i to u jutarnjoj, popodnevnoj i noćnoj smjeni.

(2) Rad radnika iz stavka 1. ovog članka organizirat će se u skladu s člankom 46. stavak 3. Zakona o radu te člankom 3. Zakona o izmjenama i dopuna Zakona o radu i to na način da će svaki poslovoda benzinske postaje Poslodavca izraditi detaljan plan rasporeda radnog vremena i o tome obavijestiti sve radnike iz stavka 1. ovog članka najmanje tjedan dana prije početka rada po navedenom planu.

(3) Dnevni raspored radnika iz stavka 1. ovog članka, utvrđuje se na sljedeći način:

- početak radnog vremena radnika u jutarnjoj smjeni je u 6,00 sati, završetak u 14,00 sati
- početak radnog vremena radnika u popodnevnoj smjeni je u 14,00 sati, završetak u 22,00 sati
- početak radnog vremena radnika u noćnoj smjeni je u 22,00 sata, završetak u 6,00 sati

(4) Dnevni odmor u tijeku rada (stanka) traje 30 minuta, a ista se ubraja u radno vrijeme.

(5) Rad radnika iz članka 1. ne mora biti raspoređen jednako po tjednima, a u tom slučaju se puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca.

(6) Pojedini radnik iz članka 1. može raditi najviše 48 (četrdeset osam) sati tjedno, a odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od 24 (dvadeset četiri) sata mjesечно.

(7) Po isteku četveromjesečnog perioda izvršiti će se obračun sati i ukoliko je prosječno radno vrijeme radnika iz članka 1. bilo duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena propisanog Zakonom o radu, tom radniku će se isplati prekovremen rad.

(8) Rad treba započeti u skladu s utvrđenim radnim vremenom i ne smije se završiti prije utvrđenog vremena. Napuštanje radnog mesta dopušteno je isključivo uz dozvolu neposredno nadređenog, ili u slučaju više sile

6) Preraspodjela radnog vremena

Članak 18.

(1) Ako narav posla to zahtjeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjeli ne smije biti duže od punog radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

(3) Iznimno od odredbe st. 2. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno za obavljanje posla u sezoni i to pod uvjetom da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz ovoga članka.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Poslodavac mora pismeno obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu tijedan dana unaprijed. Obavijest treba sadržavati točnu naznaku razdoblja i ukupnog trajanja rada dužeg od punog radnog vremena, kao i razdoblje preraspodjele u kojem će radnik raditi kraće od punog radnog vremena.

(6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

(7) Radni sati odraženi u preraspodijeljenom radnom vremenu posebno se evidentiraju radi svođenja preraspodijeljenog radnog vremena na puno radno vrijeme.

7) Evidencija radnog vremena

Članak 19.

(1) O odraženim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.

(2) Odraženi sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskom obrascu ili putem licenciranog programa u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.

(3) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odraženih sati na zahtjev.

(4) Evidenciju odraženih sati vodi i potpisuje neposredni rukovoditelj organizacijske jedinice, a istu ovjerava njemu nadređeni rukovoditelj.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1) Stanka

Članak 20.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ili najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku od 30 minuta, koja se ubraja u to radno vrijeme.

(2) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djitetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i na odmor od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

(3) Radnica će vrijeme stanke iz prethodnog stavka iskoristiti u skladu s potrebama djeteta uz prethodnu najavu Poslodavcu.

(4) Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i dnevni odmor iz stavka 2. i 3. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata, uz prethodno predloženje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

2) Dnevni odmor

Članak 21.

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od 8 dana osigura zamjenski dnevni odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz st. 1 ovog članka.

3) Tjedni odmor

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 21. ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno koji iza nje slijedi.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora za razdoblje koje ne može biti duže od dva tjedna.

(4) Iznimno od stavka 1. ovog članka radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1 ovog članka zbog objektivnih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 21. ovog Ugovora.

4) Godišnji odmor

Članak 23.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše do 30 radnih dana.

(2) Iznimno od prethodnog stavka maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu zaštitnih mjera na radu nije moguće radnika zaštiti od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 25 radnih dana.

Članak 24.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani blagdana i neradni dani utvrđeni zakonom,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik,
- dani tjednog odmora u skladu s radniku dodijeljenim radnim rasporedom.

(2) U svrhu evidencije korištenja godišnjeg odmora (odbijanja od kvota godišnjeg odmora) pod danom godišnjeg odmora podrazumijeva se 8 sati, te se rad u tjednu, u kojem je godišnji odmor korišten u dijelovima, ne može odrediti u periodu dužem od ukupno 40 sati.

Članak 25.

Ništavan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor.

Članak 26.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 27.

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

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

(2) U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 28.

Trajanje godišnjeg odmora preko dvadeset radnih dana utvrđuje se prema:

a) radnom stažu

- od 1 do 4 godina	1 radni dan
- od 5 do 9 godina	2 radna dana
- od 10 do 14 godina	4 radna dana
- od 15 do 19 godina	6 radnih dana
- od 20 do 30 godina	8 radnih dana
- više od 30 godina	10 radnih dana

b) stupnju stručne spreme

- | | |
|-------|--------------|
| - VSS | 2 radna dana |
| - VŠS | 1 radni dan |

c) socijalnim prilikama

- | | |
|---|--------------|
| - samohranom roditelju za dijete do 12 godina starosti | 2 radna dana |
| - roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju | 2 radna dana |
| - invalidu rada, radniku s rješenjem o profesionalnoj nesposobnosti | 2 radna dana |
| - invalidu Domovinskog rata | 2 radna dana |
| - radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji | 2 radna dana |

Poslodavac može dodatno odobriti najviše četiri radna dana godišnjeg odmora radniku koji svojim radom ostvaruje posebne rezultate.

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ukoliko se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 30.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Prije donošenja rasporeda korištenja godišnjeg odmora, Poslodavac će se savjetovati sa sindikatima o namjeravanom planu, te će dostaviti raspored na uvid.

Članak 31.

- (1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Godišnji odmor radnika može se prekinuti samo u izvanrednim situacijama na temelju pisanog naloga neposrednog rukovoditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova ukoliko se oni podupru pravno važećim dokumentima.

Članak 32.

Radniku kojem prestaje ugovor o radu Poslodavac će omogućiti korištenje godišnjeg odmora, a ako to ne učini dužan je isplatiti naknadu razmjerno neiskorištenim danima godišnjeg odmora.

Članak 33.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja.

5) Plaćeni dopust

Članak 34.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u ovim slučajevima:

- | | |
|--|------------------|
| - sklapanje braka | - 3 radna dana, |
| - porod supruge (rođenje djeteta) | - 3 radna dana, |
| - smrt radnikovog bračnog i izvanbračnog druga, roditelja i djece | - 5 radnih dana, |
| - smrt ostalih članova uže obitelji i roditelja bračnog ili izvanbračnog druga | - 2 radna dana, |
| - selidba u mjestu stanovanja | - 1 radna dana, |
| - selidba izvan mjesta stanovanja | - 2 radna dana, |
| - teška bolest članova uže obitelji | - 2 radna dana, |
| - dobровoljni darivaoci krvi | - 1 radni dan, |
| - prenatalni pregled za trudnice | - 1 radni dan, |
| - drugi opravdani slučajevi uz prethodno | |
| - odobrenje Poslodavca (npr. elementarna nepogoda) | - 2 radna dana. |

7
S
M
A
H

(2) Iznimno, u slučaju smrti člana uže obitelji odnosno smrti roditelja bračnog druga ili prenatalnog pregleda, radnik ima pravo koristiti 5 dana odnosno 2 dana, odnosno 1 dan neovisno o tome koliko je dana dopusta do tada koristio.

(3) Radnik je dužan Poslodavcu podnijeti obrazloženi pisani zahtjev, u kojem će opisati razlog zbog kojeg traži korištenje plaćenog dopusta. U slučaju potrebe dodatnog pojašnjavanja razloga zbog kojih je plaćeni dopust odobren, Poslodavac naknadno može tražiti odgovarajuće isprave iz kojih je razvidno pravo radnika na plaćeni dopust.

(4) Korištenje plaćenog dopusta radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, a najkasnije u roku od 30 dana od dana nastupa te okolnosti.

(5) Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

(6) Članom uže obitelji za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i mačeha, usvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 35.

(1) Poslodavac će radniku omogućiti obrazovanje u skladu s potrebama i mogućnostima Poslodavca.

(2) Međusobna prava i obveze između Poslodavca i radnika koji je upućen na obrazovanje, prema potrebi, mogu se urediti posebnim ugovorom.

6) Neplaćeni dopust

Članak 36.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u ovim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- njega invalida,
- gradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastitim troškama,
- obrazovanja,
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta do 30 dana donosi nadležni direktor sektora, uz prethodnu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika i direktora ljudskih resursa.

(3) Posebnom odlukom Uprave društva, radniku se može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 dana tijekom jedne kalendarske godine. Odluka se donosi na osobni zahtjev radnika, a uz prethodno dobivenu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, nadležnog direktora sektora i direktora ljudskih resursa.

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

V. PLAĆA

Članak 37.

Plaća radnika može se sastojati od:

- osnovne plaće,
- stimulativnog dijela plaće,
- dodataka na plaću na koje radnik ima pravo temeljem odredaba ovog ugovora.

1) Osnovna plaća

Članak 38.

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

(2) Normalnim učinkom smatra se ostvareni planirani doprinos u radu utvrđen aktom poslodavca ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 39.

Najniža osnovna bruto plaća za najjednostavnije poslove utvrđuje se ovim ugovorom i iznosi 3.500 kuna.

Članak 40.

(1) Osnovna mjeseca bruto plaća određuje se temeljem sistematizacije radnih mjesta u ugovoru o radu svakog pojedinog radnika.

(2) Kategorizaciju radnih mjesta uz naznaku minimalne i maksimalne plaće za pojedino radno mjesto i opis poslova, te kriterija poslova određuje Poslodavac u sistematizaciji radnih mjesta i plaćama, koja čini dio ovog ugovora.

Članak 41.

(1) Sistematizacijom radnih mjesta utvrđuju se:

- radno mjesto i raspon osnovne bruto plaće
- naziv radnog mjeseta
- opis poslova pojedinog radnog mjeseta
- potrebno radno iskustvo odnosno opće i stručno znanje
- potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjeseta
- ostale osobine i vještine potrebne na određenom radnom mjestu
- odgovornosti radnog mjeseta.

(2) Popis radnih mjesta s elementima iz stavka 1 ovog članka nalazi se u Prilogu 1 pod nazivom Sistematizacija radnih mjesta i plaća, i čini sastavni dio ovog ugovora.

2) Razdoblje isplate plaće

Članak 42.

Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 10., ali ne kasnije od 15. u tekućem mjesecu.

3) Stimulativni dio plaće

Članak 43.

(1) Poslodavac može prema vlastitoj odluci i mogućnostima isplatiti određenom radniku ili grupi radnika stimulativni dio plaće na osnovu zadanih kriterija.

(2) Poslodavac je dužan radnika unaprijed upoznati s kriterijima i mjerilima za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće.

(3) Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu.

4) Dodaci

Članak 44.

Radnik ima pravo na dodatak osnovnoj plaći u visini 0,5 % po godini staža ostvarenog kod Poslodavca počevši od 01.01.2010. godine, a koji postotak će se obračunavati na osnovicu osnovne plaće.

Članak 45.

(1) Radnik ima pravo na dodatke osnovnoj plaći za vrijeme:

- noćnog rada	50 %
- prekovremenog rada	50 %
- rada nedjeljom	35 %
- rada praznikom/blagdanom	50 %

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se kumuliraju.

5) Naknada plaće

Članak 46.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u slučaju:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika/povjerenika zaštite na radu/člana NO od maksimalno 4 h tjedno uz prethodnu najavu Poslodavcu
- prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada
- korištenja preraspodjele radnog vremena
- korištenja slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada)
- ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, i to za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove

- obavljanja sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca,
- službenog izlaza,
- službenog puta,
- korištenja stanke za dojenje djeteta,
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).

(2) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje u istom vremenskom razdoblju kao i za redovit rad.

(3) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se utvrđuje u visini radnikove prosječne plaće u prethodna 3 mjeseca, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(4) Za ostale pojedine slučajeve koji nisu obuhvaćeni ovim Kolektivnim ugovorom, a određeni su zakonom ili drugim propisom, visina naknade utvrđuje se u skladu s tim aktima.

Članak 47.

(1) Naknada plaće zbog bolovanja na teret Poslodavca utvrđuje se u visini od 80% osnovice utvrđene u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

(2) U svrhu evidencije korištenja dana bolovanja pod danom bolovanja podrazumijeva se 8 sati te se rad u tjednu, u kojem su dani bolovanja korišteni u dijelovima, ne može odrediti u periodu dužem od ukupno 40 sati.

6) Materialna prava radnika

Članak 48.

Poslodavac može radnicima isplatiti prigodne godišnje nagrade (npr. za Božić ili Uskrs) do maksimalnog neoporezivog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 49.

(1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 8.000,00 kn neto.

(2) Kada radnik prema Zakonu o radu ostvari pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini najmanje 1/3 prosječne bruto plaće isplaćene radniku u posljedna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i pravnih prednika Poslodavca.

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:

- a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn (supružnika, roditelja, djece)
- b) obitelj radnika ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti radnika u iznosu 7.500,00 kn.

(2) Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

- c) invalidnosti radnika, tjelesnog oštećenja radnika od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isto priloži dokaz o svojoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za kupnju ortopedskog pomagala) najviše do 2.500,00 kn godišnje
- d) neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust u iznosu od 2.500,00 kn godišnje

e) za rođenje djeteta u iznosu od 3.000,00 kn

f) u bilo kojem drugom slučaju (npr. elementarna nepogoda i sl.) prema vlastitim mogućnostima

(3) Poslodavac prethodno navedene potpore/pomoći iz ovog članka nije u obavezi isplatiti ukoliko ih radnik ne dokaže i ne zatraži u roku od 30 dana od dana nastupa okolnosti temeljem kojih isti ostvaruje predmetno pravo, te u slučaju stavka 2. dodatno ne pojasni.

Članak 51.

(1) Kada Poslodavac (ili od njega ovlaštena osoba) upućuje radnika na službeni put, prije odlaska na službeni put, dužan mu je uručiti putni nalog.

(2) Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada naknada troškova prijevoza, naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova i dnevničica čiji je puni iznos u visini neoporezivog dijela propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) Radniku za službeno putovanje u inozemstvo pripada trošak prijevoza i naknada ostalih stvarnih troškova, te dnevница u visini neoporezivog dijela propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(4) Radnik ostvaruje pravo na dnevnicu ukoliko je službeno putovanje trajalo dulje od 12 sati.

(5) Radnik ostvaruje pravo na pola dnevnice ukoliko je službeno putovanje trajalo dulje od 8 a manje od 12 sati.

Članak 52.

(1) Radnik koji neprekidno provede više od 30 dana na radu u mjestu sjedišta Poslodavca, a izvan mjesta zajedničkog prebivališta njega i njegove obitelji, ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od 1.500,00 kn mjesečno.

(2) Radnik koji ostvaruje pravo na odvojeni život ima, radi odlaska na tjedne odmore pravo na troškove prijevoza od mjesta rada do mjesta svog prebivališta.

(3) Ako je radniku osiguran samo smještaj, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjuje se 30%.

(4) Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život, osim u iznimnim slučajevima koji će se utvrditi posebnim pravilnikom uz savjetovanje sa sindikatom.

Članak 53.

(1) Poslodavac će radniku koji radi u Upravi Poslodavca i na benzinskim postajama na području Grada Zagreba naknađivati stvarne troškove prijevoza na posao i s posla u visini iznosa cijene mjesečne karte javnim prijevozom prema cijenama onog prijevoznika koji je za Poslodavca najpovoljniji.

(2) Poslodavac će radniku koji radi na benzinskim postajama izvan područja Grada Zagreba i skladisti Zabok naknađivati troškove prijevoza na posao i s posla u visini iznosa od 210 kn mjesečno ukoliko udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada ne prelazi udaljenost od 11 km.

(3) Ukoliko udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika iz stavka 2. ovog članka do mjesta rada prelazi 11 km radniku pripada naknada troškova prijevoza u visini od 18,00 kn po kilometru s time da ukupna visina naknade troškova prijevoza po pojedinom radniku ne može biti isplaćena u iznosu većem od 650 kn.

(4) Sukladno odredbi stavka 2. i 3. ovog članka radniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno izračunu kako slijedi:

- ako udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada iznosi do 11 km, radniku pripada pravo na naknadu u iznosu od 210 kn
- ako udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada iznosi 12 km, radniku pripada pravo na naknadu u iznosu od 228 kn
- ako udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada iznosi 13 km, radniku pripada pravo na naknadu u iznosu od 246 kn
- ako udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada iznosi 14 km, radniku pripada pravo na naknadu u iznosu od 264 kn, itd.

uz napomenu da naknada troškova za prijevoz radnika ne može biti isplaćena u iznosu većem od 650,00 kn.

(5) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza radnik ostvaruje i dokazuje podacima o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu iz porezne kartice te po potrebi Izjavom iz stavka 6. ovog članka.

(6) Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje Izjave pod materijalnom i radno pravnom odgovornošću da su prijavljeni podaci o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu iz porezne kartice istiniti. Ako radnik ne potpiše zatraženu Izjavu, isplatit će mu se troškovi prijevoza od 210 kn.

(7) Radnik čije se mjesto rada nalazi na autocesti te postoji stvarna potreba plaćanja cestarine ili tunelarine za dolazak i odlazak s radnog mjeseta, a pod uvjetom da nema organiziranog javnog prijevoza ostvaruje pravo na naknadu i ovih troškova.

(8) Poslodavac u svaku dobu može provjeriti točnost prijavljenih podataka o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu radnika.

(9) Ukoliko promjena prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika nastala nakon sklapanja prvog ugovora o radu uzrokuje Poslodavcu veće troškove prijevoza radnika na posao i s posla, radnik nema pravo na razliku većih troškova prijevoza odnosno ima pravo na onaj prijevoz koji je za poslodavca povoljniji.

(10) U slučaju privremene nenazočnosti radnika na radu u trajanju duljem od 30 dana radniku ne pripada pravo na naknadu troškova prijevoza za slijedeći mjesec.

(11) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se radniku unaprijed, najkasnije posljednjeg radnog dana u mjesecu za slijedeći mjesec.



11

Članak 54.

(1) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba, a ukoliko udaljenost prelazi 50 km nadoknaditi će mu se troškovi u visini od 2 kn po prijeđenom kilometru.

(2) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba, a ukoliko udaljenost ne prelazi 50 km (loko vožnja) nadoknaditi će mu se troškovi u visini 1 kn po prijeđenom kilometru.

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž u Tifonu u visini:

– 10 godina radnog staža	– 1.000,00 kn
– 15 godina radnog staža	– 1.300,00 kn
– 20 godina radnog staža	– 1.700,00 kn
– 25 godina radnog staža	– 2.100,00 kn
– 30 godina radnog staža	– 2.500,00 kn
– 35 godina radnog staža	– 2.900,00 kn

(2) Pravo na isplatu jubilarne nagrade radnik ostvaruje kada navrši određeni broj godina radnog staža iz stavka 1. ovog članka. Isplata jubilarne nagrade vrši se najkasnije do kraja godine u kojoj je ostvaren jubilarni staž.

Članak 56.

Poslodavac može osigurati poklon djeci do 12 godina starosti u novcu ili naravi za božićne blagdane do iznosa od 400 kn.

Članak 57.

Iznosi potpora, naknada i nagrada iz članaka 49. do 56. ovog ugovora utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 58.

(1) Visina materijalnih prava iznad iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuje se odlukom Poslodavca.

(2) Ako se naknadno povećaju najviši neoporezivi iznosi materijalnih prava Poslodavac i sindikati će pokrenuti pregovore za sklapanje aneksa Kolektivnom ugovoru za eventualno povećanje iznosa materijalnih prava do tog najvišeg neoporezivog iznosa.

VI. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 59.

(1) Zaštita na radu i zaštita radnog okoliša utvrđuje se kao temeljno načelo sigurnog obavljanja poslova radnika te kao neupitna civilizacijska stečevina.

(2) Radnik ima pravo na zaštitu na radu.

(3) Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca.

(4) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada i zaštitu zdravlja radnika.

(5) Poslodavac je obvezan pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravљje radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravљe i sigurnost radnika obvezan izvestiti sindikate i povjerenika zaštite na radu.

Članak 60.

Ugovorne stranke utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim ustanovama u Republici Hrvatskoj, a sukladno odredbama važećih zakona te obvezujućih međunarodnih konvencija.

Članak 61.

(1) Poslodavac i sindikati su suglasni da se kod Poslodavca neće provoditi izbori za povjerenike zaštite na radu.

(2) Sindikati potpisnici ovog ugovora imenovat će osobe koje će obnašati funkciju povjerenika zaštite na radu s pravima i obvezama utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu te će sukladno istom Zakonu isti biti upućeni izvršenju sve potrebne edukacije.

Članak 62.

(1) Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan zakonom, općim aktom Poslodavca i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Ukoliko i uz primjenu mjera zaštite na radu i sigurnog rada radnik ipak pretrpi materijalnu ili nematerijalnu štetu na radu Poslodavac mu je dužan nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 63.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad te brigu za potrebnu organizaciju i pripadajuća zaštitna sredstva uključujući i osobna zaštitna sredstva.

Članak 64.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, ali i život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja te zaštite okoliša,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, poštivati propisane i priznate mjere zaštite na radu i upute proizvođača opreme za rad,
- održavati i voditi u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- pismeno obavijestiti neposrednog rukovoditelja ili ovlaštenu osobu za zaštitu i sigurnost na radu o svim kvarovima i nedostacima na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima te na redovite pojave na radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu, ugroziti život ili zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima na koje ga se upućuje shodno radnom mjestu.

Članak 65.

Radnik mora biti upoznat s mjerama zaštite na radu i svojim pravima i obvezama glede zaštite, odnosno mora biti upoznat s uporabom zaštitnih sredstava na poslovima koje će obavljati.

Članak 66.

(1) Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, zaštitne mjere na pojedinim radnim mjestima provoditi i iznad razine standarda utvrđenih posebnim propisima.

(2) Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 67.

(1) Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojem postoji opasnost za zdravlje i život i na kojem nije provedena zaštita na radu te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne prijeteće i neizbjegljene opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto, odnosno opasno područje ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(3) U slučaju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i povjerenika zaštite na radu.

Članak 68.

Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih nadoknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu pravila zaštite na radu.

Članak 69.

(1) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima radnika, te na svim mjestima na kojima je zakonski tako propisano, zabranjeno je pušenje, uzimanje alkohola i drugih sredstava koja uzrokuju ovisnost (droge, lijekovi i sl.).

(2) Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca podvrći se testiranju na alkohol, te na druga sredstva koja uzrokuju ovisnost.

Članak 70.

Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.

Članak 71.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

VII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 72.

(1) Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika ponašanja koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu.

(2) Ponašanje radnika koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 73.

Poslodavac imenuje osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

VIII. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 74.

Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za ove slučajeve:

- smrt zbog nezgode,
- smrt zbog bolesti,
- trajna nesposobnost zbog nezgode.

IX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 75.

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 76.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze kao i radničko vijeće, osim prava iz čl. 163 st. 2 Zakona o radu.

X. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 77.

(1) 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 toga prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1 ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme i radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo.

Članak 78.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 79.

(1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) ugovora o radu, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga 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 kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatići naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka (osim prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla).

(5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustrovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

Članak 80.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa – ugovora o radu ili u vezi s radnim odnosom utvrđuju se Pravilnikom o radu Poslodavca.

XI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 81.

(1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikate kod Poslodavca u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i statutom sindikata.

(2) Poslodavac se obavezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 82.

(1) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod Poslodavca ne smije biti sprječena niti ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac je dužan osigurati sindikalnom povjereniku uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti i ne smije mu, za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti bez prethodne suglasnosti Sindikata čiji je član otkazati ugovor o radu ili ga na neki drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj.

(3) Stranke potpisnice utvrđuju da se broj povjerenika koji uživaju zaštitu određuje primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća.

Članak 83.

(1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

(2) Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

(3) Sindikati se obavezuju da će odmah pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika a najkasnije u roku od 8 dana od imenovanja odnosno opoziva.

Članak 84.

(1) Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućivati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

(2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređen položaj.

(3) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatraće se pogodovanje od strane Poslodavca jednom sindikatu ili pritisak Poslodavca na radnike da se učlane u sindikat ili da iz njega istupe.

(4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom i s ovim Kolektivnim ugovorom.

(5) Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će, kada se za to ukaže potreba, na osnovu inicijative jednog od potpisnika, zajedničku komisiju koja će tumačiti njegove odredbe i pratiti njegovu primjenu.

(6) Zajednička komisija iz prethodnog stavka može imati šest članova, od kojih tri može imenovati poslodavac, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora po jednog.

Članak 85.

Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu osigurati sljedeće uvjete a sve u skladu s mogućnostima Poslodavca:

- uredske prostorije te prostorije za održavanje sastanaka prema uvjetima i mogućnostima Poslodavca,
- uporabu telefona, telefaksa i kompjutora,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće uključujući i sredstva prijevoza, a sve prema mogućnostima Poslodavca,
- obračun i ubiranje sindikalne članarine te njeno proslijedivanje na račun sindikata, a po potrebi i drugih davanja radnika na temelju članstva u sindikatu (sindikalni krediti, KUP, humanitarni fond i sl.), ali samo na temelju pisanog ovlaštenja za ustegnuće od plaće koje svaki pojedini radnik, član sindikata, dostavi Poslodavcu i to za svaku pojedinu namjenu iz ove alineje zbog koje se ustegnuće izvršava,
- izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča na način koji sindikatima omogućuje slobodno komuniciranje s članstvom u okviru uobičajenih sindikalnih aktivnosti i ne ometa djelatnost Poslodavca.

Članak 86.

(1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

(2) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca.

(3) Sindikalni predstavnik je osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, ali ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika, osim onih prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, te prava iz članka 152. Stavka 3. Zakona o radu.

(4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

(5) Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.

(6) Poslodavac se obvezuje da će u smislu nesmetanog djelovanja sindikata omogućiti sindikalnim povjerenicima, uz vjerodostojan poziv, odlazak na sindikalne sastanke, sindikalne seminare i sl.

(7) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik svoja će prava iz stavka 4., 5. i 6. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 87.

Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obvezan je do 31. siječnja svake kalendarske godine Poslodavcu dostaviti izvadak iz službenog registra te također o svim naknadnim promjenama koje se upisuju u registar udrug obavijestiti Poslodavca u roku od 8 dana od dana nastupa iste.

XII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 88.

Stranke će sporazumno utvrditi koje će kolektivne radne sporove povjeriti na rješavanje arbitraži.

Članak 89.

(1) Arbitražno vijeće ima sedam članova od kojih Poslodavac imenuje tri, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog. Sedmog člana koji obnaša dužnost predsjednika arbitražnog vijeća stranke imenjuj sporanumno.

(2) Ako stranke ne postignu sporazum o izboru predsjednika arbitražnog vijeća, njega će odrediti Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 90.

(1) Stranke se obvezuju da će arbitražno vijeće utemeljiti prema potrebi.

(2) Postupak pred arbitražom je hitan i mora se završiti najkasnije u roku 30 dana od dana iznošenja spora pred arbitražu.

Članak 91.

(1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora snosi troškove rada člana arbitražnog vijeća kojega je izabrala, a troškove rada predsjednika arbitražnog vijeća stranke snose jednak.

(2) Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad arbitražnog vijeća.

XIII. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 92.

Za vrijeme primjene i poštivanja odredbi ovog Kolektivnog ugovora sindikati se suzdržavaju od štrajka.

XIV. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 93.

(1) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor a sukladno Zakonu o radu.

(3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 94.

Poslodavac i sindikati će posebnim sporazumom utvrditi poslove čije se obavljanje ne smije prekidati za vrijeme štrajka.

XV. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 95.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

(2) Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Kolektivnog ugovora bili ili su naknadno postali članovi sindikata potpisnika.

(3) Kada poslodavac primjenjuje odredbe Kolektivnog ugovora na radnike koji nisu članovi sindikata, o istom će donijeti posebnu odluku.

Članak 96.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske, odnosno na području djelovanja Poslodavca registriranog u Republici Hrvatskoj, osim onih dijelova Kolektivnog ugovora koji su u suprotnosti sa zakonodavstvom zemlje gdje Poslodavac obavlja svoju djelatnost.

Članak 97.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 1. siječnja 2012.

Članak 98.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

(2) Stranke potpisnice ovog Kolektivnog ugovora suglasne su da stupanjem na snagu istog prestaje primjena granskog Kolektivnog ugovora za trgovinu.

XVI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 99.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme od 3 godine, odnosno do 31. prosinca 2014. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

(2) Stranke potpisnice ovog Kolektivnog ugovora suglasne su da se isti iz opravdanih razloga može otkazati od bilo koje ugovorne strane, uz otkazni rok koji traje 6 mjeseci.

(3) Ugovorne strane su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora (osim u slučaju iz stavka 2. ovog članka) primjenjivati najduže šest mjeseci nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen.

(4) Stranke potpisnice ovog Kolektivnog ugovora suglasne su, da će nakon utvrđenog rezultata poslovanja za 1-8 mjesec tekuće godine, a prije donošenja poslovнog plana za narednu godinu, pregovarati o mogućim izmjenama ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 100.

(1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

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

(3) Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju izmjene ili dopune u roku 30 radnih dana od dana primitka prijedloga izmjene ili dopune.

(4) Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

XVII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor bit će dostavljen nadležnom ministarstvu.

(2) Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 102.

Nepridržavanje odredbi utvrđenih Kolektivnim ugovorom, bilo od strane radnika, bilo od strane ovlaštenih osoba Poslodavca i sindikata, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 103.

Stranke utvrđuju da su sindikati koji su stranke ovog Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja Poslodavcu predočili dokument koji im daje ovlaštenje da budu stranke ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 104.

Stranke će najmanje 3 mjeseca prije isteka ovog Kolektivnog ugovora započeti pregovore o njegovoj obnovi.

Članak 105.

Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Pravilnika o radu.



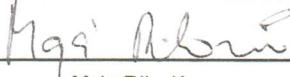
18
VJ

Članak 106.

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u deset istovjetnih primjeraka. Svaka stranka zadržava po dva, a dva se dostavljaju nadležnom ministarstvu.

ZA SINDIKATE

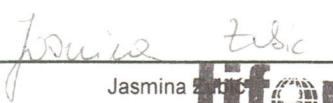
INAŠ – SINDIKAT RADNIKA INE I DRUŠTAVA INE



Maja Rilović



ZA Tifon, d.o.o.



Jasmina Tifon

tifon d.o.o.

Alexandra von Humboldta 4/V - ZAGREB

Ines Horvat



SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA

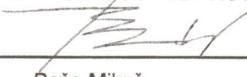
TRGOVINE HRVATSKE



Zora Radetić



SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA



Božo Mikuš




19

