



Top RačunovodstvoServisi d.o.o.  
Član INA Grupe

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

## **ZA TRS d.o.o.**

U Zagrebu, 29. svibnja 2013.

## SADRŽAJ:

I.	OPĆE ODREDBE.....	3
II.	SOCIJALNI DIJALOG.....	3
III.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	4
IV.	RADNO VRIJEME.....	7
1)	Puno radno vrijeme.....	7
2)	Nepuno radno vrijeme.....	7
3)	Skraćeno radno vrijeme.....	7
4)	Prekovremeni rad.....	7
5)	Noćni rad i rad u drugoj smjeni.....	8
6)	Raspored radnog vremena.....	8
7)	Preraspodjela radnog vremena.....	8
8)	Evidencija radnog vremena.....	9
V.	OBRAZOVANJE.....	10
VI.	ODMORI I DOPUSTI.....	10
1)	Stanka.....	10
2)	Dnevni odmor.....	10
3)	Tjedni odmor.....	10
4)	Godišnji odmor.....	10
5)	Plaćeni dopust.....	13
6)	Neplaćeni dopust.....	14
VII.	PLAĆA.....	14
1)	Rasponi i grupe složenosti.....	15
2)	Participacija radnika u uspjehu kompanije.....	19
3)	Dodaci.....	19
4)	Naknada plaće.....	20
VIII.	MATERIJALNA PRAVA RADNIKA.....	22
IX.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU.....	26
X.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	28
XI.	SOLIDARNOST.....	28
XII.	OSIGURANJE RADNIKA.....	29
XIII.	RAD U INOZEMSTVU.....	30
XIV.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....	30
XV.	PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA.....	30
XVI.	DJELOVANJE SINDIKATA.....	32
XVII.	RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA.....	35
XVIII.	NAČELO SOCIJALNOG MIRA.....	35
XIX.	ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI.....	36
XX.	PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	36
XXI.	TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE.....	37
XXII.	ZAVRŠNE ODREDBE.....	37

Na temelju Zakona o radu

TOP RAČUNOVODSTVO SERVISI d.o.o.

Savska cesta 41, 10 000 Zagreb

(dalje u tekstu: Poslodavac)

i

Sindikata naftnog gospodarstva

INAŠ – Sindikat radnika INE i društava INE Zagreb

Samostalni sindikat radnika u djelatnostima energetike, kemije i nemetala Hrvatske

(dalje u tekstu: sindikati)

sklopili su u Zagrebu dana \_\_\_\_\_ 2013.

## KOLEKTIVNI UGOVOR za TRS 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 TOP RAČUNOVODSTVO SERVISI d.o.o. za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju 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.

### II. SOCIJALNI DIJALOG

#### Članak 5.

(1) Polazeći od zajedničkog i trajnog opredjeljenja za unapređenje socijalnog dijaloga sindikati i Poslodavac preuzimaju uzajamne obveze o redovitom izvješćivanju i konzultiranju prije donošenja odluka Poslodavca koje se odnose na područja:

- plaća i ostalih materijalnih prava,
- zapošljavanja,
- zaštite i poboljšanja zdravlja,
- obrazovanja.

(2) Svako od navedenih područja može se detaljnije razraditi posebnim sporazumom potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

### **Članak 6.**

(1) Poslodavac će, ako osniva novo društvo unutar INA Grupe, a ne radi se o statusnoj promjeni Poslodavca, svim radnicima koji će prijeći od Poslodavca na rad u novoosnovano društvo u roku od godine dana od dana osnivanja, osigurati priznavanje kontinuiteta radnog staža provedenog kod Poslodavca.

(2) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prestanka postojanja društva iz prethodnog stavka kao i u slučaju utvrđivanja viška radnika u tom društvu, sve unutar razdoblja od godine dana od dana osnivanja, preuzeti na rad radnike koji su od Poslodavca prešli na rad u novoosnovano društvo, pod uvjetom da radnicima koji su utvrđeni kao višak nije omogućen nastavak rada na drugom radnom mjestu u novoosnovanom društvu. U slučaju preuzimanja radnika, s istima će se sklopiti ugovori o radu za radno mjesto sukladno potrebama Poslodavca, radnom iskustvu i stručnoj spremi radnika.

(3) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prijenosa ugovora o radu ili prelaska radnika na rad kod drugog poslodavca, na zahtjev sindikata pristupiti ugovaranju socijalne klauzule. Ovisno o tome da li se radi o prijenosu ugovora o radu ili prelasku na rad kod drugog poslodavca, i ovisno o tome da li je novi poslodavac društvo unutar ili izvan INA Grupe, predmet ugovaranja bit će primjerice: kontinuitet radnog staža, obveza isplate obeštećenja, obveza ponovnog preuzimanja radnika na rad kod nastupa određenih uvjeta, rok u kojem novi poslodavac neće otkazivati ugovore o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, rok na koji se sklapa socijalna klauzula, zadržavanje razine postojećih materijalnih prava i rok u kojem se u slučaju dogovora ista zadržavaju, i sl.

(4) Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora, se obvezuju uputiti poslodavcu zahtjev za ugovaranje socijalne klauzule, u roku od 3 radna dana od dana zaprimanja na savjetovanje namjeravane odluke poslodavca od strane sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća, a koje za posljedicu ima obvezu Poslodavca za ugovaranje socijalne klauzule.

Pregovori o socijalnoj klauzuli započeti će u roku od 3 radna dana od dana podnošenja zahtjeva, a ugovorne strane se obvezuju dovršiti pregovore oko sadržaja socijalne klauzule u roku od 8 radnih dana od dana početka pregovora.

(5) U slučaju da se ne postigne dogovor oko sadržaja socijalne klauzule u roku iz prethodnog stavka, ugovorne strane će na zahtjev jedne od strana provesti postupak mirenja sukladno Pravilniku o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

### **Članak 7.**

Stranke su suglasne da će u zaštiti interesa vlasnika, radnika i Društva u cjelini djelovati u smislu smanjivanja nelojalne konkurencije i rada na crno. Iz tog razloga Poslodavac će ukazati poslodavcima koji nastupaju kao treća strana na nužnost poštivanja odredbi Etičkog kodeksa Poslodavca.

## **III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 8.**

(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.

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

1. ugovornim strankama, te njihovom prebivalištu 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,

PLS

J. M. W.

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. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

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

#### **Članak 9.**

(1) Kada radniku koji se nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac ponudi novi ugovor o radu ili aneks postojećem ugovoru o radu, radnik ga nije dužan potpisati prilikom uručivanja.

(2) Stranke ovog Kolektivnog ugovora utvrđuju rok od 8 dana od dana zaprimanja, u kojem se roku radnik dužan očitovati o ponudi Poslodavca.

#### **Članak 10.**

(1) Poslodavac će radnicima omogućiti i osigurati pravo na napredovanje u poslu, te im neće ograničavati slobodu promjene radnih mjesta.

(2) Kada radnik zbog trajne potrebe prelazi na rad na poslove drugog radnog mjesta, poslodavac mu je dužan ponuditi novi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Iznimno, ako poslodavac ima potrebu procijeniti sposobnost radnika za obavljanje tih poslova, može mu ponuditi aneks ugovora o radu, ali ne na rok duži od šest mjeseci

(3) U slučaju potrebe za zapošljavanjem na određenom radnom mjestu, Poslodavac će u pravilu istovremeno s redovnim natječajem za popunu tog radnog mjesta natječaj objaviti i na Intranetu i na oglasnim pločama.

(4) U slučaju da je na radno mjesto primljen radnik na temelju internog natječaja prema prethodnom stavku, novi ugovor o radu ili aneks postojećeg mora mu se ponuditi u roku od dva mjeseca od dana završetka internog natječaja.

#### **Članak 11.**

(1) U slučaju da Poslodavac ima potrebu za privremenim popunjavanjem upražnjenog, sistematiziranog radnog mjesta, radniku će ponuditi ugovorno obavljanje poslova tog radnog mjesta za određeno vrijeme.

(2) Obavljanje određenih poslova iz prethodnog stavka ne može imati za posljedicu manja materijalna prava radnika, obzirom na vrijednost poslova koje će na taj način obavljati, kao i gubitak rada na neodređeno vrijeme unutar TRS d.o.o.

(3) U slučaju iz stavka 1. ovog članka kada privremena potreba postane trajna, Poslodavac će radniku ponuditi obavljanje tih poslova na neodređeno vrijeme, odnosno sklopiti će novi ugovor o radu.

#### **Članak 12.**

(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 o sistematizaciji radnih mjesta.

Poslodavac je obavezan 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) Ukoliko poslove koje obavljaju radnici TRS d.o.o. Poslodavac ustupa drugim pravnim i fizičkim osobama (unutar ili izvan INA Grupe), omogućiti će prelazak na rad kod novog poslodavca radnicima koji su te poslove do sada obavljali.

(5) Radnici koji ne prihvate prelazak na rad kod novog poslodavca sukladno stavku 4. ovog članka, imaju pravo na otpremninu u visini određenoj člankom 66. st. 2. ovog Kolektivnog ugovora ili otpremninu određenu posebnim pregovorima sukladno članku 66. st. 2. ovog Kolektivnog ugovora ovisno o tome koja otpremnina je povoljnija za radnika.

### Članak 13.

(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 stavka 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 ili je to dopušteno zakonom.

### Članak 14.

(1) Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.

(2) U svrhu pravovremenog ostvarivanja prava iz prethodnog stavka radnik mora voditi računa o redovnom i ažurnom prijavljivanju Poslodavcu svake promjene osobnih, i drugih podataka, a koje Poslodavac prikuplja i obrađuje sa svrhom ostvarenja prava i obaveza iz ili u svezi s radnim odnosom.

(3) Nepravodobna prijava ili dostava promjene osobnih, ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

### Članak 15.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije u slijedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu,
- za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu,
- za ustupanje radnika drugoj agenciji.

(2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 1 % u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod Poslodavca.

(3) Preko agencije se na istom radnom mjestu može angažirati radnike najduže do 6 mjeseci.

(4) U slučaju potrebe Poslodavca za obavljanje poslova na radnom mjestu iz prethodnog stavka duže od 6 mjeseci, Poslodavac će zaposliti radnika, i ponuditi mu sklapanje ugovora o radu, osim u slučaju angažiranja radnika agencije zbog zamjene radnika na dugotrajnom bolovanju.

W

J. K. My

(5) U slučaju izvanrednih situacija kada je zbog održavanja kontinuiranog procesa rada potrebno angažirati dodatni broj radnika (primjerice: povećanje stope bolovanja za više od 8%, izvanredno povećanje opsega posla zbog elementarne nepogode, nepredvidivog kvara i/ili oštećenja postrojenja) ugovorne strane su suglasne da će u skladu s opravdanim potrebama razmotriti angažiranje većeg broja radnika agencije od onog iz stavka 2.

#### **Članak 16.**

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku obavijestiti sindikat o broju i razlozima sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada te o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

### **IV. RADNO VRIJEME**

#### **1) Puno radno vrijeme**

##### **Članak 17.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

#### **2) Nepuno radno vrijeme**

##### **Članak 18.**

(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 19.**

(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 i plaćenog dopusta.

(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) Skraćeno radno vrijeme**

##### **Članak 20.**

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

(2) Svaka stranka ovlaštena je ministru mjerodavnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se uređuju pitanja prema stavku 1. ovog članka.

(3) Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme sva prava ostvaruje kao da radi puno radno vrijeme.

(4) Radnik kojemu je radno vrijeme skraćeno ne smije se na takvim poslovima zaposliti kod drugog Poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad na takvim poslovima, osim u slučaju elementarnih nepogoda (požara, poplave, eksplozija i sl.).

#### **4) Prekovremeni rad**

##### **Članak 21.**

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

RS

UM  
K  
J

(2) Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi određene kadrovsko-organizacijske mjere (povećanje broja izvršitelja s radnicima unutar INA-Grupe, novim zapošljavanjem i sl.).

(3) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku izvješćivati sindikat o odrađenim prekovremenim satima.

(4) Prekovremeni rad ne može se odrediti radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

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

(6) Ukoliko je to za radnika prihvatljivije i ukoliko da pisanu suglasnost za odrađeni prekovremeni rad će koristiti slobodne dane.

(7) Ukoliko radnik koristi slobodne dane za odrađeni prekovremeni rad, Poslodavac mu je dužan omogućiti korištenje slobodnih dana uvećanih za 50% na dane koje dogovori s Poslodavcem.

## 5) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

### Članak 22.

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

(2) Rad u smjenskom radu između 14 i 22 sata smatra se radom u II. smjeni.

### Članak 23.

(1) Noćni rad ne može se odrediti:

- radniku mlađem od 18 godina,
- trudnici i majci s djetetom do 2 godine starosti, bez njezine suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do 5 godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju teže hendikepiranog djeteta,
- radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO.

## 6) Raspored radnog vremena

### Članak 24.

(1) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi Kalendar radnog vremena u TRS d.o.o., kojim se utvrđuje godišnji fond sati i fond sati po mjesecima.

(2) Kalendar radnog vremena iz prethodnog stavka poslodavac će izraditi do kraja tekuće godine za narednu godinu.

## 7) Preraspodjela radnog vremena

### Članak 25.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da

prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog 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 stavka 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, pod uvjetom da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

(5) Dodaci plaći odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu isplaćuju se u plaći za mjesec u kojem su ostvareni.

(6) Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu tjedan 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.

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

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po isteku maksimalno šestomjesečnog korištenja.

(9) Rad, po pisanom nalogu Poslodavca, duži od radnog vremena koje je po odredbama ovog Kolektivnog ugovora utvrđeno kao preraspodijeljeno radno vrijeme, smatra se prekovremenim radom.

(10) Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatka broja izvršitelja na otvorenim sistematiziranim radnim mjestima.

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

(12) Preraspodjela radnog vremena ne može se odrediti radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## 8) Evidencija radnog vremena

### Članak 26.

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

(2) Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskom obrascu u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.

(3) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.

(4) U slučaju da radnik ima primjedbi na evidenciju odrađenih sati, radniku će se ista uručiti radi podnošenja obrazloženog pisanog prigovora neposrednom rukovoditelju najkasnije u roku od 30 dana od dana uručenja evidencije.

(5) U slučaju da radnik ne izvrši uvid u evidenciju, ili ne istakne prigovor u roku određenom prethodnim stavkom smatra se da nema primjedbi na evidenciju radnih sati. U slučaju opravdanosti prigovora, radniku će se isplatiti razlike plaće s prvom slijedećom isplatom plaće.

(6) Evidenciju odrađenih sati potpisuje neposredni rukovoditelj organizacijske jedinice, a istu ovjerava njemu nadređeni rukovoditelj.

## V. OBRAZOVANJE

### Članak 27.

- (1) Poslodavac će radniku omogućiti obrazovanje u skladu s potrebama Poslodavca.
- (2) Postupak predlaganja i upućivanja radnika na sve vrste obrazovanja provodi se temeljem i u skladu s internim aktima Poslodavca.

## VI. ODMORI I DOPUSTI

### 1) Stanka

#### Članak 28.

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na stanku od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u to radno vrijeme.
- (2) Ako radi duže od osam sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od četiri sata.

### 2) Dnevni odmor

#### Članak 29.

- (1) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova 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.
- (2) Radnica će vrijeme stanke iz prethodnog stavka iskoristiti u skladu s potrebama djeteta uz prethodnu najavu Poslodavcu.
- (3) Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i dnevni odmor iz stavka 1. i 2. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

#### Članak 30.

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

### 3) Tjedni odmor

#### Članak 31.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 30. 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 u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

### 4) Godišnji odmor

#### Članak 32.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset, a najviše do trideset 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 zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 25 radnih dana, a najviše do 35 radnih dana.

### Članak 33.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani tjednog odmora,
- dani blagdana i neradni dani utvrđeni zakonom,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

(2) U svrhu evidencije korištenja dana godišnjeg odmora (odbijanja od kvota godišnjeg odmora), pod danom godišnjeg odmora podrazumijeva se 8 sati.

### Članak 34.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor.

### Članak 35.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest 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 36.

(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 neispunjenja 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.
- ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan odredbama članka 32. i 37. ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(3) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

(4) Iznimno od stavka 1. al. 4. ovog članka, radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor na način propisan odredbom članka 35. stavka 1. ovoga Kolektivnog ugovora i kojem radni odnos prestaje nakon 1. srpnja, pravo na godišnji odmor u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

### Članak 37.

Trajanje godišnjeg odmora preko dvadeset radnih dana utvrđuje se prema:

a) radnom stažu

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| - od 5 do 9 godina   | 1 radni dana |
| - od 10 do 14 godina | 3 radna dana |
| - od 15 do 19 godina | 5 radna dana |

- od 20 do 24 godine	7 radna dana
- više od 24 godine	9 radnih dana
<b>b) uvjetima rada</b>	
- noćni rad, rad u tri smjene	2 radna dana
- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada sa rokom provjere zdravstvene sposobnosti svake godine i kraće	3 radna dana
- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada sa rokom provjere zdravstvene sposobnosti dužim od 1 godine	1 radni dan
<b>c) složenosti poslova</b>	
- poslovi I. do VI. grupe složenosti	1 radni dan
- poslovi od VII. do X. grupe složenosti	2 radna dana
<b>d) socijalnim prilikama</b>	
- roditelju za svako dijete do 3 godine starosti	2 radna dana
- roditelju za svako dijete od 3 do 12 godina starosti	1 radni dan
- samohranom roditelju za svako dijete do 12 godina starosti	3 radna dana
- roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju	3 radna dana
- invalidu rada	1 radni dan
- invalidu Domovinskog rata (ratnom i civilnom)	3 radna dana
- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	1 radni dan

### Članak 38.

Slijepi radnik ima pravo na trideset i pet radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na kriterije iz članka 37. ovog Kolektivnog ugovora.

### Članak 39.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u najmanje dva dijela.

(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 40.

(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) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će nastojati omogućiti da radnici tijekom srpnja i kolovoza koriste dio godišnjeg odmora.

(3) O odluci o rasporedu korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će se savjetovati sa sindikatom; i to na način da će se Poslodavac prije odlučivanja o pisanom prigovoru radnika protiv odluke o vremenu korištenja i o broju dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo u tekućoj kalendarskoj godini savjetovati u skladu sa Zakonom o radu.

### Članak 41.

(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 naloga neposrednog rukovoditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročeni

100

100

troškova. Poslodavac je dužan najkasnije u roku od tri dana po povratku radnika na posao, uručiti mu pisani nalog.

#### Članak 42.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 39. ovog Kolektivnog ugovora radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 39. stavak 2. ovog Kolektivnog ugovora, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

(4) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu, radnik koji je bio u vojnoj službi i radnik mobiliziran u postrojbe Hrvatske vojske, odnosno policije, ima pravo iskoristiti zaostali godišnji odmor iz prethodne kalendarske godine najkasnije do 31. prosinca iduće godine.

#### Članak 43.

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 44.

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 45.

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

sklapanje braka	5 radnih dana
porod supruge (bračne i izvanbračne)	5 radnih 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	2 radna dana
selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
elementarna nepogoda	2 radna dana
teška bolest članova uže obitelji	3 radna dana
sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim, sportskim ili sličnim akcijama	2 radna dana
sudjelovanje u akcijama INA kluba volontera	1 radni dan

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

(3) Za svako darivanje krvi radnik ima pravo na 1 slobodan dan. Darivatelji krvi pravo na slobodne dane ostvaruju u roku od 30 dana od dana darivanja krvi, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je krv darovana.

(4) 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.

(5) Korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka 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.

Pur

VM  
K  
A

(6) 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.

(7) Članom uže obitelji za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(8) Za ostvarivanje ostalih prava iz ovog Kolektivnog ugovora, pod pojmom „uža obitelj“ podrazumijevaju se radnikov bračni ili izvanbračni drug, roditelji i djeca (bračna, izvanbračna, posvojenici).

#### **Članak 46.**

(1) Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti radniku plaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) radnih dana za obrazovanje za potrebe Poslodavca, a prema mjerilima, odnosno slučajevima utvrđenim posebnim pravilnikom. Odluku donosi direktor Društva na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja radnika.

(2) Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, odnosno vrijeme provedeno na obrazovanju smatra se kao vrijeme provedeno na radu, osim ako nije drugačije uređeno između Poslodavca i radnika.

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

### **6) Neplaćeni dopust**

#### **Članak 47.**

(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 vlastiti trošak,
- obrazovanja,
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Neplaćeni dopust duži od trideset dana tijekom jedne kalendarske godine može se odobriti radniku na njegov zahtjev posebnom odlukom poslodavca

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

(4) Razdoblja neplaćenoga dopusta izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju se u radni staž potreban za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu i određivanje broja dana godišnjeg odmora na temelju ostvarenog radnog staža.

## **VII. PLAĆA**

#### **Članak 48.**

(1) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- dodatka osnovnoj plaći na osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od uvjeta koji su vrednovani u osnovnoj plaći (dalje u tekstu: dodaci).

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom.

#### Članak 49.

(1) Plaća i naknada plaće u smislu ovog Kolektivnog ugovora su u bruto iznosu.

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

#### Članak 50.

(1) Osnovna plaća radnika je najniži iznos plaće za rad obavljen na razini uobičajenog radnog učinka, a sastoji se od osnovice osnovne plaće i dodatka osnovici osnovne plaće.

(2) Osnovica osnovne plaće izračunava se množenjem cijene sata rada, koeficijenta složenosti radnog mjesta iz ugovora o radu i sati rada.

(3) Dodatak osnovici osnovne plaće izračunava se množenjem dodatka osnovici osnovne plaće po satu rada i sati rada.

#### Članak 51.

(1) Cijena sata rada od 1. travnja 2013. utvrđuje se u visini od 15,36 kn.

#### Članak 52.

Dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada od 1. travnja 2013. utvrđuje se u visini od 6,61 kn.

#### Članak 53.

(1) Na temelju ovog Kolektivnog ugovora razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po stupnjevima na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

(2) Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su prisutni u pravilu tijekom cijelog radnog vremena, koje diktira tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni na takvim radnim mjestima.

### 1) Rasponi i grupe složenosti

#### Članak 54.

##### 1.1. Raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta

Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta u modelu jedinstvenog vrednovanja iznosi 1:5.

Iz ovih raspona izuzimaju se radna mjesta radnika koji su sklopili poseban ugovor s Poslodavcem.

##### 1.2. Grupe složenosti

Grupe složenosti su sljedeće:

GRUPA	O P I S	Koeficijent složenosti
I.	jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebnu izobrazbu	1,00
II.	manje složeni poslovi i zadaci, odnosno rad pomoću jednostavnijih sredstava za rad za koji su dovoljne pismene upute	1,20

III.	srednje složeni poslovi i zadaci na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,45
IV.	složeniji i raznovrsniji poslovi i zadaci za čije obavljanje su potrebne konzultacije	1,75
V.	složeniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti	2,10
VI.	poslovi i zadaci koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti	2,40
VII.	poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost	2,70
VIII.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	3,40
IX.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja	4,40
X.	najsloženiji poslovi i zadaci s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativni poslovi i zadaci, istraživački rad, itd.	4,70-5,00

### 1.3. Rasponi

Pri rasponu 1 : 5 i prirastom koeficijenata složenosti za 0,05, 0,10, 0,15 i 0,20 jediničnog koeficijenta dobivena su 53 tarifna razreda koji su po grupama složenosti raspoređeni kako slijedi:

Grupa složenosti	Broj tarifnih razreda	Raspon tarifnih razreda	Osnovni raspon koeficijenata složenosti
I.	3	od 1. do 3. razreda	1,00 - 1,15
II.	3	od 4. do 6. razreda	1,20 - 1,40
III.	4	od 7. do 10. razreda	1,45 - 1,70
IV.	7	od 11. do 17. razreda	1,75 - 2,05
V.	6	od 18. do 23. razreda	2,10 - 2,35
VI.	6	od 24. do 29. razreda	2,40 - 2,65
VII.	8	od 30. do 37. razreda	2,70 - 3,30
VIII.	9	od 38. do 46. razreda	3,40 - 4,30
IX.	3	od 47. do 49. razreda	4,40 - 4,60
X.	4	od 50. do 53. razreda	4,70 - 5,00

(Vidi Prilog na sljedećoj stranici)

Rasponi koeficijenata složenosti unutar grupa složenosti od II. do VI. uvažavaju preklapanje tarifnih razreda prvenstveno iz razloga vrednovanja posla po osnovi kriterija značaja radnog mjesta, stupnja njegove odgovornosti i po osnovi otežanih uvjeta rada.

GRUPA SLOŽENOSTI	TARIFNI RAZRED	KVALIFIKACIJA RADNIH MJESTA						KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
X.	10.4							5,00
	10.3							4,90
	10.2							4,80
	10.1							4,70
IX.	9.3							4,60
	9.2							4,50
	9.1							4,40
VIII.	8.9							4,30
	8.8							4,20
	8.7							4,10
	8.6							4,00
	8.5							3,85
	8.4							3,70
	8.3							3,55
	8.2							3,50
VII.	8.1							3,40
	7.8							3,30
	7.7							3,20
	7.6							3,15
	7.5							3,00
	7.4							2,90
	7.3							2,85
	7.2							2,80
VI.	7.1							2,70
	6.6							2,65
	6.5							2,60
	6.4							2,55
	6.3							2,50
V.	6.2							2,45
	6.1							2,40
	5.6							2,35
	5.5							2,30
	5.4							2,25
	5.3							2,20
	5.2							2,15
IV.	5.1							2,10
	4.7							2,05
	4.6							2,00
	4.5							1,95
	4.4							1,90
	4.3							1,85
	4.2							1,80
III.	4.1							1,75
	3.4							1,70
	3.3							1,60
	3.2							1,50
II.	3.1							1,45
	2.3							1,40
	2.2							1,30
I.	2.1							1,20
	1.3							1,15
	1.2							1,10
	1.1							1,00

LEGENDA "BOLONJSKI" KRATICA :

pristup. (stručni pristupnik)  
 bacc. <240 ECTS (stručni prvostupnik <240 ECTS)  
 univ. bacc. <240 ECTS (sveučilišni prvostupnik <240 ECTS)  
 bacc. ≥240 ECTS (stručni prvostupnik ≥240 ECTS)  
 univ. bacc. ≥240 ECTS (sveučilišni prvostupnik ≥240 ECTS)  
 struč. spec. (stručni specijalist)  
 mag. (magistar)

R

M

**1.4. Kriteriji za raspored radnih mjesta po grupama složenosti i tarifnim razredima**

- A)** Kriteriji za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće grupe složenosti su:
1. složenost, raznovrsnost, obuhvat i učestalost poslova - (prema opisima karakterističnim za pojedine grupe složenosti),
  2. potrebno stručno znanje kao priprema za stjecanje odgovarajućeg funkcionalnog znanja - (potrebno školovanje),
  3. potrebna sposobnost radnika - (samostalnost, kreativnost, inicijativnost i psihofizičke osobine),
  4. značaj i utjecaj na poslovanje - (različiti vidovi i stupnjevi stručne odgovornosti),
  5. rukovođenje procesima proizvodnje i poslovanja - (različita složenost rukovodnih poslova i stupanj odgovornosti).
- B)** Kriteriji za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće tarifne razrede u okviru jedne grupe složenosti su:
1. funkcionalno znanje potrebno za obavljanje poslova - (specifična i specijalistička znanja koja se ne stječu redovnim školovanjem: specifične tehnologije, radni postupci, organizacijske i radne metode, poznavanje informacijskih i komunikacijskih sustava, eksterni i interni propisi koji su primjereni za Poslodavca; i dr.),
  2. potrebno radno iskustvo za funkcionalno osposobljavanje radnika za poslove određenog radnog mjesta - (radno iskustvo u struci od 0 do 10 godina),
  3. programiranost, organiziranost poslova - rješavanje radnih situacija – (predvidivost-nepredvidivost situacija, stupanj samostalnosti u odlučivanju),
  4. utjecaj na rezultate poslovanja - različiti vidovi (posredni, neposredni) i stupnjevi utjecaja na rezultate poslovanja.
- C)** Kriterij za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće tarifne razrede u okviru jedne grupe složenosti, odnosno u odgovarajuće grupe složenosti je:
1. otežani uvjeti rada i to u visini prirasta relativne vrijednosti otežanih uvjeta rada radnog mjesta čiji su uvjeti rada stalno teži od normalnih uvjeta rada (uvjeti prisutni u pravilu tijekom cijelog radnog vremena koje diktira tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni na tom radnom mjestu) na drugim radnim mjestima istog stupnja složenosti.

**Članak 55.**

(1) Radno mjesto razvrstano u određenu grupu složenosti i tarifni razred, a na osnovi složenosti posla promaknuti će se u višu grupu složenosti, odnosno tarifni razred, ako su uvjeti rada na tom radnom mjestu stalno teži od normalnih uvjeta rada na drugim radnim mjestima istog stupnja složenosti.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev sindikata dostaviti sistematizaciju radnih mjesta TRS d.o.o. odnosno njegovih pojedinih organizacijskih cjelina, na određeni datum.

**Članak 56.**

Osnovna plaća pripravnika, ovisno o zahtijevanom stupnju stručne spreme radnog mjesta, utvrđuje se na temelju:

SSS - 90 %-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta 1,80;

VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta 2,40;

VSS, bacc, (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta 2,70.

KS

KS

## 2) Participacija radnika u uspjehu kompanije

### Članak 57.

(1) Sudjelovanje radnika u uspjehu kompanije regulira se na način da će se jednokratna isplata obaviti u slučaju da poslodavac ostvari kumulativno pozitivan poslovni rezultat (pozitivan EBIT) te ostvari poslovni plan.

(2) Iznos za isplatu odredit će se na način kako je definirano u Kolektivnom ugovoru za INA, d.d., a proporcionalno broju zaposlenih kod poslodavca, uz ograničenje da iznos isplate ne može premašiti iznos ostvarenog pozitivnog rezultata (EBIT-a).

(3) Distribucija iznosa iz prethodnog stavka izvršit će se ravnomjerno na sve radnike TRS d.o.o. koji su na dan 31.12.2013. imali najmanje 6 mjeseci radnog staža kod Poslodavca i koji su na dan isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

## 3) Dodaci

### Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na dodatak osnovnoj plaći u visini 0,4 % za svaku godinu navršenog radnog staža, obračunat na osnovicu osnovne plaće.

(2) Pravo na dodatak osnovnoj plaći prema stavku 1. ovog članka ne pripada radniku po osnovi staža ostvarenog u inozemstvu, osim ako se radi o stažu koji je radnik ostvario temeljem rada u inozemstvu na kojeg ga je uputio Poslodavac.

### Članak 59.

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

- noćnog rada	50 %
- prekovremenog rada	50 %
- rada nedjeljom	35 %
- rada subotom	10 %
- rada u drugoj smjeni	15 %

na osnovicu osnovne plaće izračunate za sate rada u određenom režimu radnog vremena, uvećanu za dodatak za radni staž.

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

(3) Radnik koji po redovnom rasporedu rada radi u dane blagdana i neradnih dana ima pravo na povećanu plaću i naknadu plaće. Pravo na povećanu plaću uključuje dodatak za rad blagdanom u visini 50 % osnovice osnovne plaće izračunate za sate rada na dane blagdana i neradnih dana.

(4) Ako radnik po rasporedu rada nije trebao raditi, a radi u dan blagdana i neradni dan zbog neke izvanredne situacije, ima pravo na povećanu plaću i dodatni slobodni dan. Pravo na povećanu plaću za rad blagdanom i neradnim danom, koji nije redovan rad, već je posljedica nekih izvanrednih okolnosti, uključuje dva dodatka u plaći

- dodatak za rad blagdanom i
- dodatak za rad u prekovremenom radu.

(5) Ako radnik u redovnom radu i prekovremenom radu na dan blagdana, neradnih dana radi u okolnostima rada u drugoj smjeni, odnosno noćnog rada, ima pravo i na dodatak za rad u drugoj smjeni, odnosno dodatak za noćni rad.

(6) Ako radnik u redovnom radu i prekovremenom radu na dan blagdana, neradnih dana, radi u okolnostima rada subote, odnosno nedjelje, dodaci za rad subotom, odnosno nedjeljom isključuju se s dodatkom plaći za rad blagdanom.

(7) Kada radnik u redovnom radu i prekovremenom radu radi na dan Uskrsa, dodatak za rad nedjeljom pribraja se dodatku za rad blagdanom.

PS

VM  
J-

**Članak 60.**

Kada radnik po nalogu rukovoditelja zamjenjuje odsutnog radnika (zbog bolovanja, porodnog dopusta i rada na projektu ili inozemstvu) u trajanju dužem od 15 radnih dana, Poslodavac je dužan radniku, koji mijenja odsutnog radnika na poslovima vrednovanim višim koeficijentom složenosti poslova, ponuditi aneks ugovora o radu kojim će biti obuhvaćeno cijelo razdoblje zamjene.

**4) Naknada plaće****Članak 61.**

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

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom i to samo ako je prema rasporedu rada trebao raditi u dan blagdana ili neradnog dana
- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu
- obnašanje dužnosti člana radničkog vijeća
- obnašanje dužnosti koordinatora braniteljskih Udruga
- prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako takav prekid traje do trideset kalendarskih dana
- obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada
- osposobljavanja povjerenika zaštite na radu, 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
- medicinsko programiranog aktivnog odmora u organizaciji Poslodavca
- službenog izlaza,
- službenog puta,
- korištenja stanke za dojenje djeteta,
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).

(2) Za obračun naknada plaće iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se koeficijent radnog učinka utvrđen za preostale radne dane određenog mjeseca, odnosno koeficijent radnog učinka iz mjeseca koji je prethodio mjesecu za koji se koristi naknada.

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

(4) Od dana nastanka profesionalne nesposobnosti za rad, odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, pa do premještanja na druge odgovarajuće poslove, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao do nastanka nesposobnosti odnosno opasnosti, uvećanu za dodatak za minuli rad.

(5) Pravo na naknadu plaće iz stavka 4. pod istim uvjetima pripada i radniku raspoređenom na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada, kod kojeg je temeljem liječničkog pregleda obavljenog od strane ugovornog liječnika medicine rada, utvrđena njegova nesposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta iz ugovora o radu, a kod

kojeg nije nastupila profesionalna nesposobnosti za rad, odnosno neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

(6) Naknada iz stavka 4. ovog članka umanjuje se za iznos invalidske mirovine koju radnik prima prema konačnom rješenju HZMO. Radnik je dužan u prosincu svake godine dostaviti potvrdu HZMO-a o visini iznosa mirovine.

(7) Pravo iz stavka 4. ovog članka radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obavezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.

(8) 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.

(9) 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 62.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90%-tnog iznosa prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka rada, u slučaju kada radnik ne dolazi na posao zbog toga što je za njegovim radom privremeno prestala potreba, ako takav nedolazak na posao traje do 30 kalendarskih dana, a za razdoblje duže od 30 kalendarskih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80%-tnog iznosa prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka rada.

#### **Članak 63.**

(1) Naknada plaće zbog bolovanja na teret Poslodavca utvrđuje se u visini od 70% osnovice utvrđene u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

(2) U slučaju da bolovanje traje duže od 42 dana, Poslodavac će radniku za razdoblje bolovanja na teret Poslodavca priznati razliku naknade plaće za bolovanje do visine 80% osnovice te će mu istu jednokratno naknadno isplatiti.

(3) Iznimno, ako u propisanom (šestomjesečnom) razdoblju radniku nije isplaćena niti jedna plaća, odnosno ako mu je isplaćena samo jedna plaća, kao osnovica za naknadu plaće uzima se plaća isplaćena do dana nastanka slučaja na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće zbog bolovanja, odnosno plaća koja bi radniku bila isplaćena kao da je radio u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je započeto bolovanje.

Iznos plaće kao da je radio utvrđuje se sukladno utvrđivanju naknade plaće u visini kao da je radio iz članka 61. ovog Kolektivnog ugovora.

#### **Članak 64.**

(1) Radnicima koji po nalogu Poslodavca iz tehnoloških razloga moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom biti pripravnici kod kuće, da bi zbog uklanjanja kvarova ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pripravnost.

(2) Visina naknade za pripravnost iznosi 3% za 16 sati, odnosno 4,5% za 24 sata od iznosa osnovne plaće za radno mjesto izraženo koeficijentom složenosti 2,50.

(3) Za izračun osnovne plaće iz stavka 2. ovoga članka koristi se cijena sata rada iz članka 51. i 52. pomnožena s prosječna 174 sata rada.

(4) Poslodavac je dužan svaka 3 mjeseca pisanim putem izvješćivati sindikat o ostvarenim satima pripravnosti.

#### **Članak 65.**

RS

VIM  
K  
J.

- (1) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 2.000,00 kn (neto) po radniku do 15. srpnja tekuće godine i prigodnu nagradu za Božić ("božićnicu") u iznosu 1.000,00 kn (neto).
- (2) Poslodavac se obvezuje pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u naravi u visini 400,00 kn.

## VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

### Članak 66.

- (1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 16.000,00 kn neto.
- (2) Kada radnik prema Zakonu o radu ima pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini najmanje 60 % prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i pravnih prednika Poslodavca, osim ako to Poslodavac i Sindikati drugačije ne utvrde pisanim Sporazumom.

### Članak 67.

- (1) Radnik ima pravo na potporu u slijedećim slučajevima:
  - a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn
  - b) - 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) ali najviše do 2.500,00 kn godišnje;
    - djece s posebnim potrebama, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz odnosno rješenje nadležnih institucija o postojanju posebnih potreba i to u visini 2.500,00 kn godišnje;
    - invalidnosti radnikovog bračnog druga i roditelja, odnosno tjelesnog oštećenja od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o njihovoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predočene dokumentacije (računa) ali najviše do 2.500,00 kn godišnje;
  - c) neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust u iznosu 2.500,00 kn jedanput godišnje;
  - d) Uklanjanje posljedica štetnog događaja za koji ne postoji odgovornost radnika, člana njegovog kućanstva, ili treće osobe (uz predočenje dokumentacije o nastanku i visini procijenjene štete) u iznosu do 7.000,00 kn godišnje, i pod uvjetom da šteta nije pokrivena policom osiguranja.

Štetnim događajem smatra se zbivanje čijim nastankom dolazi do značajne štete na imovini radnika na adresi prebivališta (kućanstvu radnika), u mjeri koja prelazi normalnu sposobnost kućanstva radnika da istu samo otkloni bez pomoći.

Značajnom štetom u smislu ovoga članka smatra se šteta čija procijenjena visina premašuje iznos od 15.000,00 kn.
- (2) Obitelj radnika ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti radnika u iznosu 7.500,00 kn.
- (3) Djeca umrlih radnika i djeca radnika poginulih u Domovinskom ratu , za vrijeme redovitog školovanja imaju pravo na potporu u iznosu 1.600,00 kn mjesečno, ali najviše do navršenih 26 godina života. Ukoliko korisnik potpore navršava 26 godina prije dana upisa u slijedeću školsku godinu gubi pravo korištenja novčane potpore.

PS

M

(4) Radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu od 3.326,00 kn za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade u TRS d.o.o. pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.

(5) Za isplatu potpora prema odredbama ovog članka, potreban je zahtjev radnika, a mjerodavan je datum nastanka slučaja i Kolektivni ugovor koji je važio u tom trenutku. Zahtjev se podnosi na propisanom obrascu u roku 30 dana od dana nastanka slučaja.

#### **Članak 68.**

(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 radnicima čiji su rasponi i složenost regulirani ovim Kolektivnim ugovorom pripada naknada troškova prijevoza, naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova i dnevnica čiji je puni iznos u visini 170,00 kn, a za službeno putovanje u inozemstvo takvom radniku dnevnice se obračunavaju i isplaćuju na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

(3) Pravo, obračun i isplata dnevnica i naknada troškova za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu za radnike koji su sklopili posebni ugovor s poslodavcem (u odnosu na koje rasponi i složenost poslova nisu regulirani ovim Kolektivnim ugovorom) reguliraju se internim aktom Poslodavca.

#### **Članak 69.**

(1) Kada Poslodavac (ili od njega ovlaštena osoba) upućuje radnika na rad na terenu, prije odlaska radnika na teren, dužan mu je uručiti odluku o upućivanju na rad na terenu.

(2) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova prebivališta radi poslova koje obavlja za Poslodavca, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu podmiruje povećane troškove zbog boravka na terenu.

(3) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(4) Puni iznos terenskog dodatka iznosi najmanje 170,00 kn dnevno.

(5) Ako je radniku osiguran samo besplatan smještaj na terenu, terenski dodatak se umanjuje 30%, a ako je osigurana samo besplatna prehrana terenski se dodatak umanjuje 20%.

(6) Radnik koji ostvaruje pravo na terenski dodatak ima pravo na troškove prijevoza radi odlaska na tjedne odmore s mjesta rada do mjesta svog prebivališta i obratno.

(7) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

(8) Radnik ima pravo na terenski dodatak od najmanje 200,00 kn do najviše 250,00 kn prema kategorizaciji zemalja (3 kategorije) koja je uvažena prilikom utvrđivanja plaća radnika u inozemstvu, odnosno u visini od 200,00 kn, 225,00 kn ili 250,00 kn.

#### **Članak 70.**

(1) Radnik koji neprekidno provede više od 30 dana na radu u mjestu sjedišta Poslodavca, a izvan mjesta njegovog prebivališta i prebivališta njegove obitelji, ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od najmanje 1.600,00 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%, a ako je osigurana samo prehrana naknada se umanjuje 20%.

(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.

RS

UJ  
J.

(5) Terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

### **Članak 71.**

(1) Poslodavac će radniku naknađivati 90 % stvarnih troškova povodom prijevoza na posao i s posla, prema iznosu cijene mjesečne, odnosno pojedinačne dnevne karte mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom.

(2) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza, radnik dokazuje podacima o prebivalištu odnosno boravištu iz porezne kartice te po potrebi izjavom iz stavka 7. i temeljem dokumentacije o visini prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na temelju potvrde ili ovjerenog izvoda iz cjenika javnog prijevoza.

(3) Kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih prijevoznih mogućnosti, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka prema cijenama onog prijevoznika koji je za Poslodavca najpovoljniji i koji radniku osigurava najkraće vrijeme čekanja prijevoza.

(4) Ako je radnik zbog prirode posla obavezan u toku dana dolaziti više puta na radno mjesto, pripada mu pravo na naknadu prijevoza u skladu s odredbama ovog članka.

(5) Ako na relaciji između mjesta rada i mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika nema organiziranog javnog prijevoza, a potreba prijevoza objektivno postoji, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene javnog prijevoza na drugoj relaciji iste ili slične udaljenosti, a prema cjeniku javnog prijevoznika.

(6) Kada radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte, nema pravo na naknadu za prijevoz kada koristi glavninu godišnjeg odmora. Radnicima iz ovog stavka uz plaću za lipanj ne obračunava se, niti isplaćuje naknada za prijevoz.

(7) 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, odnosno odgovaraju stvarnom mjestu stanovanja radnika. Ako radnik ne potpiše zatraženu izjavu, isplatit će mu se troškovi prijevoza za prijevoz u mjestu rada. Poslodavac može provjeriti točnost prijavljenih podataka.

(8) Ukoliko promjena prebivališta radnika, boravišta, odnosno stvarnog mjesta stanovanja, nastala nakon sklapanja prvog ugovora o radu, Poslodavcu uzrokuje veće troškove prijevoza radnika na posao i s posla, radnik nema pravo na razliku većih troškova prijevoza.

Iznimno radnik ima pravo na veće troškove prijevoza ako je promjena prebivališta radnika uzrokovana sklapanjem braka u roku 30 dana od dana zaključenja braka, ili zbog stjecanja prve nekretnine u kojem slučaju je radnik dužan poslodavcu dostaviti dokaze o istom (uvjerenje o promjeni prebivališta i vjenčani list, ili uvjerenje o promjeni prebivališta i rješenje o poreznom oslobođenju za kupnju prve nekretnine).

(9) Kada radnik, pored organiziranog prijevoza na posao i s posla od strane Poslodavca, dodatno koristi mjesni i međumjesni javni prijevoz, ima pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno stavku 1. ovog članka.

(10) Troškovi prijevoza isplaćuju se za mjesec za koji se isplaćuje plaća (isplata unatrag).

### **Članak 72.**

Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba, nadoknadit će mu se troškovi u visini 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

### **Članak 73.**

Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, detaljnije razraditi odredbe iz članka 68. do članka 72. ovog Kolektivnog ugovora.

RS

MP

**Članak 74.**

Poslodavac se obvezuje organizirati obrok radnicima tamo gdje je to objektivno moguće.

**Članak 75.**

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž u TRS d.o.o. uključujući radni staž kod njenih pravnih prednika, u visini:

– 10 godina radnog staža	– 2.500,00 kn
– 15 godina radnog staža	– 3.000,00 kn
– 20 godina radnog staža	– 3.500,00 kn
– 25 godina radnog staža	– 4.000,00 kn
– 30 godina radnog staža	– 4.500,00 kn
– 35 godina radnog staža	– 5.000,00 kn
– 40/45 godina radnog staža	– 6.000,00 kn

(2) Pravo na isplatu jubilarne nagrade radnik ostvaruje kada navršši određeni broj godina radnog staža iz stavka 1. ovog članka. Isplata jubilarne nagrade vrši se u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je ostvaren jubilarni staž.

(3) Radniku koji ima pravo na jubilarnu nagradu može se uručiti i dar najviše u visini iznosa koji je prema Zakonu o porezu na dohodak neoporeziv.

(4) Pod darom se u smislu prethodnog stavka smatra samo darivanje u naravi.

**Članak 76.**

(1) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti u visini 600,00 kuna, koji će biti uručen do 6. prosinca tekuće godine.

(2) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka imaju radnici koji su nositelji zdravstvenog osiguranja djeteta.

(3) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka pripada radnicima koji imaju hendikepirano dijete bez obzira na to jesu li nositelji njihova zdravstvenog osiguranja i neovisno o godinama starosti djeteta.

(4) Pravo na dar iz stavka 1. imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do 15 godina starosti.

**Članak 77.**

(1) Učenici i studenti moći će obavljati učeničku ili studentsku praksu kod Poslodavca prema njegovim trenutnim organizacijskim mogućnostima, a uz odobrenje nadležnog direktora organizacijske cjeline i uz suglasnost direktora Društva.

(2) Za obavljeni praktični rad učenici i studenti neće dobivati nagradu.

**Članak 78.**

Iznosi potpora i naknada iz članaka od 67. do 75. Kolektivnog ugovora utvrđeni su u neto iznosu.

**Članak 79.**

(1) Visina materijalnih prava iznad iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuje se općim aktom ili 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.

RS

JM  
K  
J.

## IX. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

### Članak 80.

- (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 obavezan pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti sindikate i povjerenika zaštite na radu.

### Članak 81.

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 82.

- (1) Poslodavac i sindikati su suglasni da se kod Poslodavca neće provoditi izbori za povjerenike zaštite na radu nego će iste imenovati sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Povjerenici zaštite na radu imenuju se na mandat sukladno pozitivnim zakonskim propisima uz mogućnost opoziva iz opravdanih razloga.
- (3) Prava i obveze imenovanih povjerenika zaštite na radu u potpunosti su izjednačena s pravima i obvezama izabranih povjerenika zaštite na radu.

### Članak 83.

- (1) Poslodavac i sindikati sporazumno utvrđuju da će se broj povjerenika zaštite na radu u TRS d.o.o. utvrditi sukladno odredbama Zakona o radu i Zakona o zaštiti na radu.
- (2) Povjerenici radnika za zaštitu na radu iz iste radne sredine u objektima i na lokacijama za koju obnašaju dužnost mogu ustupiti drugome svoje pravo na 4 sata tjedno za obnašanje dužnosti povjerenika za zaštitu na radu uz naknadu plaće, na način da mogu ustupiti drugome ukupno do 12 radnih sati mjesečno uz naknadu plaće. Povjerenik radnika za zaštitu na radu dužan je o ustupanju obavijestiti Poslodavca najmanje 3 dana prije na za to propisanom obrascu.
- (3) Stranke potpisnice ovog Kolektivnog ugovora utvrdit će posebnim Sporazumom uvjete za rad povjerenika zaštite na radu.

### Članak 84.

- (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.

RS

**Članak 85.**

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 86.**

(1) 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,
- obavijestiti neposrednog rukovoditelja 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 87.**

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 88.**

(1) Poslodavac je dužan za radnike uplatiti dodatno zdravstveno osiguranje.

(2) Poslodavac će, ovisno o planiranim godišnjim sredstvima, sveobuhvatnoj procjeni, prema jedinstvenom pristupu i kriterijima, uputiti radnike na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor radi poboljšanja radne sposobnosti radnika.

(3) Poslodavac će prilikom izrade Plana poslovanja voditi računa o tome da radnicima svih organizacijskih jedinica osigura raspoloživa sredstva za ostvarenje prava iz stavka 2. ovog članka.

**Članak 89.**

(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 i osposobiti radnike za pružanje prve pomoći.

**Članak 90.**

(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 neizbježne 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 91.**

R5

JM  
J.

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 92.**

(1) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, 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, a kada je to objektivno moguće Poslodavac će nastojati osigurati nazočnost povjerenika zaštite na radu.

(3) Poslodavac je dužan osigurati svim radnicima rad u mikroklimatskim uvjetima sukladno zakonskim propisima.

#### **Članak 93.**

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

### **X. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 94.**

(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 95.**

(1) Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uredit će se posebnim aktom Poslodavca.

### **XI. SOLIDARNOST**

#### **Članak 96.**

(1) Radnik kojemu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, osim drugih prava utvrđenih propisima, ima pravo na zadržavanje koeficijenta složenosti radnog mjesta čije je poslove obavljao neposredno prije nastanka profesionalne nesposobnosti za rad odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, ako je za njega to povoljnije.

(2) Činjenicu nastanka profesionalne nesposobnosti za rad te neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti utvrđuje nadležno tijelo u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju.

(3) Iznos koji predstavlja razliku između koeficijenta iz stavka 1. ovog članka s jedne strane i koeficijenta radnog mjesta na kojem radnik radi s druge strane, umanjuje se za iznos invalidske mirovine koju radnik prima prema propisima o mirovinskom osiguranju.

Svakom radniku koji uživa zaštitu prema ovom članku (koeficijent), a koji prima invalidsku mirovinu, iznos invalidske mirovine odbija se od iznosa zaštite.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme, a na kojeg se primjenjuju navedene odredbe o solidarnosti, zaštitni iznos umanjuje se za iznos invalidske mirovine koji je smanjen proporcionalno odnosu njegovog dnevnog (nepunog) radnog vremena prema punom radnom vremenu.

RS

Handwritten signature or initials in blue ink.

(4) Prava po ovom članku radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obvezno mora priložiti:

- konačno rješenje HZMO-a o visini invalidske mirovine.

Radnik je dužan u prosincu svake tekuće godine dostaviti potvrdu od HZMO-a o visini iznosa mirovine. Ukoliko radnik potvrdu o visini mirovine ne dostavi, gubi zaštitu s osnova solidarnosti.

(5) Radniku iz stavka 1. ovog članka, prilikom sljedeće promjene rasporeda, a koja uslijedi nakon rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara preostaloj radnoj sposobnosti, ne pripada pravo na zadržavanje povoljnijeg koeficijenta u slučaju:

- promjene rasporeda - na radnikov osobni zahtjev (pisano traženje i suglasnost radnika s premještajem, podnošenje zamolbe na interni oglas i sl.),
- promjene rasporeda zbog skrivljenog ponašanja, odnosno povrede obveza iz radnog odnosa.

(6) Stavci 3., i 4. ovog članka ne primjenjuju se na radnike kod kojih je nakon 1. siječnja 1999. godine utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

### **Članak 97.**

(1) Poslodavac se obvezuje da će radnicima kojima je sukladno odredbama posebnih zakona, priznat status hrvatskih branitelja ili invalida Domovinskog rata:

- prioritarno omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca,
- u slučaju organizacijske ili druge promjene, priznati im pravo na koeficijent radnog mjesta koji je za njih povoljniji, osim ako je do promjene radnog mjesta došlo na njihov osobni zahtjev (pisano traženje i suglasnost radnika s premještajem, podnošenje zamolbe na interni oglas i sl.), ili zbog skrivljenog ponašanja radnika (odnosno povrede obveza iz radnog odnosa),
- bez suglasnosti sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća ne otkazivati im ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ukoliko imaju 20 i više godina radnog staža kod poslodavca i njihova prava nisu predmetom zaštite temeljem drugih odredbi Kolektivnog ugovora,
- dati im prednost pri raspoređivanju na zahtjevnije radno mjesto, ukoliko u cijelosti zadovoljavaju sve tražene uvjete.

(2) Poslodavac se obvezuje da će sukladno svojim mogućnostima u rješavanju stambenih, zdravstvenih i drugih potreba (liječenja, aktivnog odmora), naročito voditi računa o specifičnim potrebama invalida rada, hrvatskih branitelja te tu činjenicu vrednovati kao dodatni i posebni kriterij.

(3) Poslodavac će radnicima, kojima je profesionalna nesposobnost za rad utvrđena sukladno odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju RH, omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno mogućnostima i stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca.

### **Članak 98.**

Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, u trenutku umirovljenja Poslodavac može ponuditi dokup dijela mirovine koja odgovara razlici od ostvarene mirovine do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određeni mirovinski staž.

## **XII. OSIGURANJE RADNIKA**

### **Članak 99.**

R

VK  
J

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

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

(2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti sindikat.

### **XIII. RAD U INOZEMSTVU**

#### **Članak 100.**

(1) Poslodavac se obvezuje posebnim aktom urediti rad radnika u inozemstvu.

(2) Radnika se može uputiti na rad u inozemstvo u skladu s odredbom Zakona o radu.

(3) Upućivanje radnika na rad u inozemstvo regulira se posebnim pravilnikom Poslodavca..

(4) Radnik nije dužan otići raditi za Poslodavca u inozemstvo niti može snositi posljedice zbog odbijanja odlaska na rad u inozemstvo, ako mu Poslodavac prethodno ne ponudi ugovor o radu u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktom Poslodavca.

### **XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

#### **Članak 101.**

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 102.**

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.

### **XV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 103.**

(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 daljnjem 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.

AS

M. J.

**Članak 104.**

(1) Prije pokretanja individualnog radnog spora pred nadležnim sudom, radnik i Poslodavac će spor nastojati riješiti mirnim putem.

(2) Sporove iz stavka 1. ovog članka rješava Povjerenstvo od 5 članova imenovano u roku od 8 dana od dana potpisa ovog Kolektivnog ugovora, s time da Poslodavac imenuje dva člana, a Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora tri člana.

(3) Postupak pred Povjerenstvom pokreće radnik pisanim prijedlogom za mirno rješenje spora, u roku od 15 dana od saznanja za povredu prava iz radnog odnosa u odnosu na koju se namjerava pokrenuti radni spor.

(4) Postupak se ne može pokrenuti ako je radnik zbog iste povrede već prethodno uputio zahtjev za zaštitu prava i/ili pokrenuo individualni radni spor.

(5) Prijedlog za mirno rješenje spora iz stavka 3. ovog članka ima karakter zahtjeva za zaštitu prava, pa ako radnik i poslodavac u sporu pred Povjerenstvom ne postignu sporazum o mirnom rješenju spora u roku od 15 dana od dana zaprimanja prijedloga za mirno rješenje spora, predlagatelj može u daljnjem roku od 15 dana pokrenuti sudski postupak radi zaštite svojih prava.

(6) Povjerenstvo ima predsjednika i zamjenika predsjednika koje iz svojih redova imenuje Poslodavac.

Predsjednik Povjerenstva rukovodi radom Povjerenstva i osigurava uvjete za njegov rad, a posebno osigurava prostor za rad Povjerenstva, saziva sastanke i dostavlja zaprimljene prijedloge ostalim članovima Povjerenstva i Poslodavcu.

Predsjednika povjerenstva u odsutnosti zamjenjuje zamjenik.

Mandat Povjerenstva traje do isteka važenja Kolektivnog ugovora.

Povjerenstvo radi na sjednicama koje se održavaju prema potrebi, a sukladno zaprimljenim prijedlozima za mirno rješenje radnog spora. Povjerenstvo može valjano raditi ako su sjednici prisutni najmanje jedan predstavnik poslodavca i najmanje jedan predstavnik Sindikata. U slučaju da je radnik član Sindikata sjednici mora prisustvovati predstavnik Sindikata kojeg je radnik član.

(7) Radnik je dužan u prijedlogu za mirno rješenje spora iznijeti sve činjenice i predložiti sve dokaze na kojima temelji svoj zahtjev odnosno opravdava prijedlog mirnog rješenja spora.

Odmah po primitku prijedloga predsjednik povjerenstva dužan je dostaviti prijedlog svim članovima povjerenstva, te sazvati sjednicu povjerenstva koja se mora održati u roku tri dana od dana zaprimanja prijedloga, osim u slučaju iz stavka 4. ovog članka kada će se smatrati da prijedlog za mirno rješenje spora nije niti podnesen.

Povjerenstvo prijedlog iz stavka 3. ovog članka zajedno sa svim dokazima dostavlja na očitovanje predstavniku poslodavca koji je inače ovlašten za rješavanje zahtjeva za zaštitu prava radnika, a koji je dužan u roku od 5 dana od primitka istog dati očitovanje na prijedlog, te iznijeti sve dokaze na kojima temelji svoje stavove.

(8) Po primitku očitovanja predstavnika poslodavca iz stavka 7. ovog članka, Povjerenstvo će pozvati radnika, predstavnika poslodavca ovlaštenog za rješavanje zahtjeva za zaštitu prava, i predstavnika poslodavca s ovlastima za zastupanje poslodavca u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom za konkretnog radnika, te predložiti način mirnog rješenja spora.

Ako stranke u sporu postignu suglasnost o načinu rješenja spora, Povjerenstvo će o tome sastaviti pisani sporazum koji potpisuju radnik i predstavnik poslodavca s ovlastima za zastupanje poslodavca u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

U slučaju potpisivanja sporazuma, stranka koja je postupak mirnog rješenja spora pokrenula, ne može zbog istog razloga pokrenuti sudski postupak, a sporazum se može pobijati samo pod uvjetima propisanim odredbama Zakona o obveznim odnosima.

#### **Članak 105.**

(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) Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti istekom dvije godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno, pod uvjetom da u tome roku radniku nije izrečeno novo upozorenje.

(3) 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 106.**

(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 skrivljenim 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 isplatiti 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 odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

## **XVI. DJELOVANJE SINDIKATA**

#### **Članak 107.**

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

RS

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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

#### **Članak 108.**

(1) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod Poslodavca ne smije biti spriječena 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 broj povjerenika koji uživaju zaštitu iz prethodnog stavka može biti najviše do 3,5 % članova pojedinog sindikata.

(4) Sindikat ne može imenovati nove zaštićene sindikalne povjerenike unutar organizacijskih jedinica u kojima je iskazan višak radnika, od dana početka savjetovanja utvrđenog viška radnika s radničkim vijećem do zaključno okončanja postupka otkazivanja ugovora o radu radnika utvrđenih kao višak.

#### **Članak 109.**

(1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

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

#### **Članak 110.**

(1) Poslodavac se obvezuje 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 povlašten ili podređen položaj.

(3) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega iščlane.

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

(5) Predsjednik Uprave Društva, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika kada on to zatraži ili prema dogovoru.

#### **Članak 111.**

(1) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku sindikatu osigurati sljedeće uvjete:

- 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 prosljeđivanje 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

RS

DM  
K  
J.

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 112.**

(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.

(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. do 12 radnih dana godišnje.

(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 113.**

(1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

(2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku deset dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

(3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora može na svakih 400 svojih članova zaposlenih kod Poslodavca imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika koji je oslobođen poslova na svojem radnom mjestu, a svoje aktivnosti obavlja u punom radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, ako broj njegovih preostalih članova prelazi 200, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uz uvjete iz stavka 3. ovog članka.

(5) Sindikalnim povjerenicima, iz stavka 3. i 4. ovog članka, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije ga za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obavljanja te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti sindikata

- rasporediti na drugo radno mjesto,
- otkazati ugovor o radu
- ili ga na neki drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

(6) Iznimno od stavka 3. ovog članka, Poslodavac i sindikat se mogu sporazumjeti da sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog.

#### **Članak 114.**

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca, s time da opseg

RS

*[Handwritten signature]*

odgovornosti Poslodavca ne može biti veći od iznosa isplaćenog radniku temeljem kolektivne police osiguranja.

#### **Članak 115.**

Radniku izabranom na sindikalnu dužnost čije obnašanje zahtijeva da privremeno prestane raditi kod Poslodavca, za vrijeme trajanja sindikalne dužnosti miruju sva prava i obveze kod Poslodavca.

#### **Članak 116.**

Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je početkom svake kalendarske godine Poslodavcu dostaviti izvadak iz službenog registra.

### **XVII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

#### **Članak 117.**

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

#### **Članak 118.**

(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 imenuju sporazumno.

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

#### **Članak 119.**

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

(2) Postupak pred arbitražom je hitan i mora se završiti najkasnije u roku 15 dana od dana iznošenja spora pred arbitražu.

#### **Članak 120.**

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

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

### **XVIII. NAČELO SOCIJALNOG MIRA**

#### **Članak 121.**

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

RS

WM  
J.

## **XIX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI**

### **Članak 122.**

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor, koji ne može imati više od 30 članova.
- (3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

### **Članak 123.**

Sindikat ima pravo kod Poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama Zakona o radu, uz prethodnu najavu Poslodavcu.

### **Članak 124.**

- (1) Stranke se obvezuju najkasnije u roku 3 mjeseca od dana potpisa Kolektivnog ugovora sporazumno izraditi i donijeti pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Postupak se pokreće na prijedlog Poslodavca najkasnije u roku od 15 dana od dana potpisa Kolektivnog ugovora.
- (2) O prijedlogu poslodavca iz stavka 1. ovoga članka sindikati se trebaju očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, a u protivnom će se smatrati da je dana suglasnost.
- (3) U slučaju da strane sukladno prethodnim stavcima ne usvoje pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka do dana najave štrajka, prije započinjanja štrajka sindikati su obvezni uz savjetovanje s poslodavcem samostalno izraditi pravila o tim poslovima.
- (4) O pravilima iz prethodnog stavka, sindikati će obavijestiti Poslodavca najkasnije dan prije početka štrajka.

## **XX. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 125.**

- (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 naknadno postali članovi sindikata – potpisnika.
- (3) Kada Poslodavac primjenjuje odredbe Kolektivnog ugovora na radnike koji nisu članovi sindikata, o istome će donijeti posebnu odluku.

### **Članak 126.**

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 127.**

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se od 01. travnja 2013.

RS

*[Handwritten signatures]*

**Članak 128.**

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

**XXI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE****Članak 129.**

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2013. i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

(2) Kolektivni pregovori smatraju se zaključenim kada se stranke suglase o svim bitnim elementima Kolektivnog ugovora.

**Članak 130.**

(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 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.

**XXII. ZAVRŠNE ODREDBE****Članak 131.**

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

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

(3) Poslodavac će Kolektivni ugovor, Aneks Kolektivnom ugovoru, međusobne sporazume sindikata i Poslodavca, odluke/zaključke Komisije za tumačenje odredbi i praćenje primjene Kolektivnog ugovora objavljivati na oglasnim pločama i na TRS intranet stranici.

**Članak 132.**

(1) Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.

(2) Zajednička komisija iz prethodnog stavka ima šest članova. Poslodavac imenuje tri, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednoga.

(3) Svaki član komisije može imati zamjenika koji ga zamjenjuje na sjednicama kada je član spriječen.

(4) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi puta najkasnije u roku trideset dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.

(5) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojemu će se donijeti Poslovnik o radu iste.

**Članak 133.**

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

**Članak 134.**

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 135.**

Stranke će najmanje 1 mjesec prije isteka ovog Kolektivnog ugovora započeti pregovore o njegovoj obnovi.

**Članak 136.**

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati i nakon isteka roka na koji je Kolektivni ugovor sklopljen, do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je sklopljen

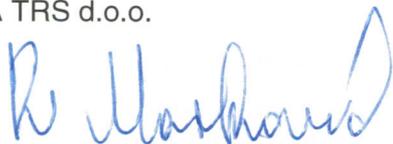
**Članak 137.**

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

**Članak 138.**

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

ZA TRS d.o.o.



Ratko Marković  
Direktor Društva



Top Računovodstveni  
Servisi d.o.o. Zagreb  
Član INA Grupa

ZA SINDIKATE



SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA



Božo Mikuš



INAS SINDIKAT RADNIKA INE I  
DRUŠTAVA INE ZAGREB



Maja Rilović



SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U  
DJELATNOSTIMA ENERGETIKE,  
KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE



Milena Radomir

Handwritten notes in the left margin: 'M', 'VM', and 'J'.