



NAFTNI SERVISI, d.o.o. ČLAN **INA** GRUPE

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA CROSCOCO, d.o.o.

U Zagrebu, _____ 2014. godine

CROSCO, naftni servisi, d.o.o., Zagreb, Ulica grada Vukovara 18, 10000 Zagreb,
(dalje u tekstu: Poslodavac)

i

SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA, Kumičićeva 1, Zagreb

INAŠ – Sindikat radnika INE i društava INE, Trg senjskih uskoka 2, Zagreb, (dalje u tekstu:
Sindikati)

temeljem Zakona o radu sklopili su u Zagrebu dana _____2014. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA CROSCO, d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (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 CROSCO, d.o.o., Zagreb, za kojega radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu.

Članak 3.

- (1) 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.

- (1) U slučaju statusne promjene poslodavca na radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor.

II. SOCIJALNI DIJALOG

Članak 5.

- (1) U cilju unapređenja socijalnog dijaloga i jačanja konkurentnosti društva za poslovanje u

tržišnim uvjetima, a zbog zaštite radno-pravnog odnosno socijalno-materijalnog položaja radnika, stranke ovog Kolektivnog ugovora će uspostaviti redovnu komunikaciju u slučajevima:

- restrukturiranja društva ili njegovih dijelova
 - promjena u organizaciji
 - zapošljavanja, premještanja i otkaza
 - prekvalifikacija i doškoloavanja
 - očuvanja i unapređenja zaštite na radu, zaštite okoliša i rada na siguran način
 - u ostalim slučajevima od interesa za poslodavca i sindikat.
- (2) Svako od navedenih područja može se detaljnije razraditi posebnim Sporazumom između potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 6.

- (1) Poslodavac će, ako osniva novo društvo, a ne radi se o statusnoj promjeni Poslodavca, svim radnicima koji će prijeći kod novog poslodavca na rad u novoosnovano društvo u roku od godine dana od dana osnivanja, osigura priznavanje kontinuiteta radnog staža provedenog kod Poslodavca.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prestanka postojanja društva rada 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 na rad kod drugog poslodavca, na zahtjev sindikata pristupiti ugovoranju 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 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 slučaju dogovora ista zadržavaju.
- (4) Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora se obvezuju uputiti poslodavcu zahtjev za ugovoranjem socijalne klauzule, u roku od tri 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 započet će u roku od tri radna dana od dana podnošenja zahtjeva, a ugovorne strane se obvezuju dovršiti pregovore oko sadržaja socijalne klauzule u roku od osam 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. Zahtjev za postupak mirenja mora biti podnesen u daljnjem roku od 8 radnih dana od isteka roka za dovršavanje pregovora oko sadržaja socijalne klauzule.

Članak 7.

- (1) Strane 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) Zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom moguće je tek nakon neuspjelog pronalaženja putem pretraživanja baze podataka radnika ili internog natječaja, ako je moguće.
- (2) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između poslodavca i radnika u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ukoliko ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan Radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru

- (3) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ako je ugovor o radu iz prethodnog odlomka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Članak 9.

- (1) Radnik je dužan prilikom sklapanja Ugovora o radu obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada, obaviti posao.
- (5) Ukoliko Poslodavac ustupa drugim pravnim i fizičkim osobama (unutar ili izvan INA Grupe) poslove koje obavljaju radnici CROSCO, d.o.o., omogućit će prelazak na rad kod novog poslodavca onim radnicima koji su te poslove do sada obavljali.
- (6) Radnici koji ne prihvate prelazak na rad kod novog poslodavca sukladno stavku 5. ovog članka, imaju pravo na otpremninu u visini određenoj člankom 71. stavkom 4. ovog Kolektivnog ugovora ili otpremninu određenu posebnim pregovorima sukladno članku 71. stavku 4. ovog Kolektivnog ugovora ovisno o tome koja otpremnina je povoljnija za radnika.

Članak 10.

- (1) Poslodavac će, u pravilu i najkasnije osam dana prije isteka ugovora, pisano obavijestiti radnika da mu ne namjerava produžiti novi ugovor.
- (2) U slučaju kada poslodavac ne namjerava, nakon isteka trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, radniku produžiti novi ugovor o radu, poslodavac će prema radniku ispuniti sve obveze iz ugovora o radu, nastale za vrijeme trajanja ugovora o radu.

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

Članak 12.

- (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 obveza iz radnog odnosa.
- (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.
- (4) Odredbe o osobnim podacima koji se prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, ili ostvarivanja zakonskih obaveza riješene su Pravilnikom o radu za CROSCO, d.o.o.

IV. RADNO VRIJEME

a) Puno radno vrijeme

Članak 13.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se sukladno važećim Zakonom o radu i Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu.

b) Nepuno radno vrijeme

Članak 14.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena.
- (2) 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.
- (3) Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo neke dane u tjednu.

Članak 15.

- (1) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.
- (2) Radnik je prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima.
- (3) 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.
- (4) 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.

c) Skraćeno radno vrijeme

Članak 16.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može ministru nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se uređuju pitanja iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom 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.

d) Prekovremeni rad

Članak 17.

- (1) Odrađeni radni sati nakon 8 sati u redovnom odnosno 12 sati u preraspodijeljenom radnom vremenu, kada radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe, smatraju se prekovremenim radom.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje. Ukoliko prekovremeni rad pojedinog radnika traje duže od 4 tjedna neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od 8 dana od nastupanja nekih od navedenih okolnosti.
- (3) Poslodavac će, radi izbjegavanja prekovremenog rada, provoditi određene kadrovsko-organizacijske mjere putem preraspodjele radnog vremena, povećanja broja izvršitelja s radnicima unutar CROSCO-a, novim zapošljavanjem i sl.
- (4) Prekovremeni rad ne može se odrediti trudnici, roditelju s djetetom do 3 godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do 6 godina starosti, roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od invalidnosti, bez njihove 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 koristit će slobodne dane.
- (7) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku izvješćivati sindikat o odrađenim prekovremenim satima rada.
- (8) Kada se temeljem prekovremenog rada ostvaruje pravo na slobodne dane, za 5,5 odrađenih prekovremenih sati radnik ostvaruje pravo na jedan slobodan radni dan od 8 sati.

e) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 18.

- (1) Rad između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Rad od 15 do 23 sata smatra se radom u drugoj smjeni.
- (3) Radnik, koji prema rasporedu radnog vremena, tijekom kalendarske godine radi manje od trećine svog radnog vremena u vremenu noćnog rada, ne smatra se noćnim radnikom i ne podliježe ograničenjima vezanim uz noćni rad i noćnog radnika.
- (4) Radnik koji radi u smjenskom radu (od 00.00-24.00), u 12-satnim smjenama, koji obuhvaća i smjenu od 19 sati do 07 sati sljedećeg dana (ili sličnu noćnu smjenu), a koji se ne obavlja redovito, već je između svake takve smjene period u kojem radnik ne radi, i to u trajanju od 12 i više sati, ne smatra se noćnim radnikom koji podliježe ograničenju rada u 8-satnim smjenama, niti se takav rad smatra noćnim radom koji je ograničen na 8 satne smjene.

Članak 19.

- (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 6 godina života, bez njegove suglasnosti,
 - roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez njegove suglasnosti,
 - radniku invalidu rada kojem je rješenjem HZMO, odnosno mišljenjem nadležne medicine rada, izričito zabranjen takav rad.

f) Raspored radnog vremena

Članak 20.

- (1) Dnevni i tjedni raspored radnog vremena pisano utvrđuje poslodavac, o čemu će na odgovarajući način biti obaviješteni svi radnici.
- (2) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi kalendar radnog vremena, na način da je isti razrađen po mjesecima u okviru godišnjeg fonda sati.
- (3) Odluka poslodavca o danima korištenja godišnjeg odmora koji se spajaju s danima blagdana, ne primjenjuje se na radnike u smjenskom radu.
- (4) Radni dan se računa prema kriteriju ulaska u smjenu. U svrhu utvrđivanja dnevnog fonda radnih sati radnika primjenjuje se princip da radniku koji je ušao u smjenu u jednom danu, a završio smjenu u sljedećem danu, njegov ukupni dnevni fond radnih sati (u svrhu obračuna redovnog rada, naknada i dodataka) pripada danu u kojem je radnik započeo s radom.
Iznimno, radniku koji je ušao u smjenu u danu uoči blagdana, a završio smjenu na dan blagdana pripada i pravo obračuna naknade i dodatka za rad na blagdan za stvarne sate rada na dan blagdana (npr. od 00 sati do 6, odnosno 7 sati). Radniku koji je ušao u smjenu na dan blagdana i završio smjenu u sljedećem danu koji nije blagdan, pripada pravo obračuna naknade i dodatka za rad na blagdan za stvarne sate rada na blagdan (npr. od 19 do 24; od 22 do 24).

g) Preraspodjela radnog vremena

Članak 21.

- (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 može biti duže od 48 sati tjedno
- (3) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, 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 preraspodjeljenom radnom vremenu isplaćuju se u plaći za mjesec u kojem su ostvareni.

Članak 22.

- (1) Poslodavac mora obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu, u pravilu, 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.
- (2) 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.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po isteku maksimalno šestomjesečnog korištenja.
- (5) Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatka broja izvršitelja na sistematiziranim radnim mjestima.
- (6) Radni sati odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu posebno se evidentiraju radi svođenja preraspodijeljenog radnog vremena na puno radno vrijeme.
- (7) 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 3 godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do 6 godina starosti, roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 23

- (1) Kada to narav posla omogućuje poslodavac može uvesti klizno radno vrijeme, s vremenom klizanja do jednog sata.

h) Evidencija radnog vremena

Članak 24.

- (1) O odrađenim satima rada poslodavac vodi posebnu evidenciju.
- (2) Odrađeni sati rada evidentiraju se u pravilu na tipskom obrascu u svim organizacijskim cjelinama poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo uvida u evidenciju svojih 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 vodi ovlaštena osoba koju odredi nadležni rukovoditelj organizacijske jedinice. Evidenciju odrađenih sati potpisuje neposredni rukovoditelj organizacijske jedinice, a istu ovjerava njemu nadređeni rukovoditelj.

V. ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 25.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svaki radni dan pravo na stanku od najmanje trideset minuta i ona se ubraja u radno vrijeme, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Radnik koji dnevno radi duže od 8 sati, ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od četiri sata.

Članak 26.

- (1) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, Poslodavac će radniku omogućiti skraćivanje dnevnog radnog vremena za 30 minuta ili mu omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljenom radnom vremenu.
- (2) Pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu uredit će se način ostvarivanja prava na odmor u tijeku rada (stanku) radnika koji radi na poslovima (npr. smjenski rad i sl.) čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke.

b) Dnevni odmor

Članak 27.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Članak 28.

- (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 samo uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete

c) Tjedni odmor

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 27. Kolektivnog ugovora.
- (2) Odmor iz prethodnog stavka 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 kako je opisano u prethodnom stavku ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

d) Godišnji odmor

Članak 30.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana.
- (2) Iznimno od prethodnog stavka maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu zaštitnih mjera na radu nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 25 radnih dana, a najviše do 35 radnih dana.
- (3) U svrhu evidencije korištenja dana godišnjeg odmora (odbijanja od kvota godišnjeg odmora), pod danom godišnjeg odmora podrazumijeva se 8 sati.

Članak 31.

- (1) U dane godišnjeg odmora ne računavaju se:
 - dani tjednog odmora u skladu s radniku dodijeljenim radnim rasporedom
 - dani blagdana i neradni dani utvrđeni zakonom, ukoliko je radnik prema dodijeljenom radnom rasporedu trebao raditi, a za te dane prima naknadu za odmor na dan blagdana razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane ovlaštenog liječnika

Članak 32.

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 33.

- (1) Radnik koji se prvi puta 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 izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 34.

- (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 30. i 31. ovog Kolektivnog ugovora..
- (2) U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga 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. alineje 4. ovog članka, radnik koji je stekao pravo na godišnji odmor na način propisan odredbom članka 30. stavka 1. ovoga Kolektivnog ugovora i kojemu 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 35.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora preko radnih 20 dana utvrđuje se prema radnom stažu, uvjetima rada, složenosti poslova i socijalnim prilikama radnika, kako slijedi:

a) radnom stažu

- od 5 do 9 godina	1 radni dan
- 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) uvjetima rada

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

c) prema složenost poslova

- poslovi od I. do VI. grupe složenosti 1 radni dan
- poslovi od VII. do X. grupe složenosti 2 radna dana

d) prema socijalnim prilikama

- roditelju za svako dijete do 3 god. starosti 2 radna dana
- roditelju za svako dijete od 3 – 12 god. starosti 1 radni dan
- samohranom roditelju za svako dijete do 12 god. 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 36.

- (1) Slijepi i gluhoonijemi radnik odnosno 100%-tni invalid rada ima pravo na trideset dana godišnjeg odmora, bez obzira na kriterije iz ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 37.

- (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) Neiskorišteni godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 38.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac će nastojati omogućiti da radnici tijekom srpnja i kolovoza koriste dio godišnjeg odmora.

Članak 39.

- (1) Odluka o korištenju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Sastavni dio odluke iz prethodnog stavka je i ukupan broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo na temelju Kolektivnog ugovora.

Članak 40.

- (1) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 37. stavak 3. ovog Kolektivnog ugovora, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.
- (2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, godišnji odmor odnosno prvi 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.

(3) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu, radnik koji je bio u vojnoj službi i radnik mobiliziran u postrojbe HV, odnosno policije ima pravo iskoristiti u cijelosti u sljedećoj kalendarskoj godini .

Članak 41.

- (1) Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti, za tekuću kalendarsku godinu, iskoristio kod prethodnog poslodavca.
- (2) Radnik 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.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovoga članka određuje se najmanje u visini prosječne mjesečne plaće Radnika u prethodna tri mjeseca, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 42.

- (1) 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.

e) Plaćeni dopust

Članak 43.

- (1) Radnik ima pravo na dopust do najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, uz naknadu plaće u ovim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana,
- porod supruge	5 radnih dana,
- smrt člana uže obitelji	5 radnih dana,
- smrt roditelja bračnog/vanbračnog druga	3 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
- (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) Radnik je dužan dokumentirati činjenice iz prethodnog stavka kojima dokazuje pravo na plaćeni dopust.
- (4) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
- (5) Za ostvarivanje ostalih prava iz ovog KU, pod pojmom "uža obitelj" podrazumijeva se radnikov bračni ili izvanbračni drug, roditelji i djeca (bračna, izvanbračna i posvojenici).
- (6) 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.

- (7) Korištenje plaćenog dopusta radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, a najkasnije u roku od 30 dana od dana nastupa te okolnosti.
- (8) Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust unutar vremena nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

Članak 44.

- (1) Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti radniku plaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) radnih dana u svrhu obrazovanja za potrebe Poslodavca, a prema mjerilima, odnosno slučajevima utvrđenim posebnim pravilnikom. Odluku donosi nadležni direktor makroorganizacijske jedinice na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja radnika i uz suglasnost Sektora upravljanja ljudskim resursima.
- (2) Odlukom direktora Društva, radniku se može odobriti plaćeni dopust duži od 30 (trideset) radnih dana tijekom jedne kalendarske godine u svrhu obrazovanja za potrebe Poslodavca.
- (3) 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.
- (4) Međusobna prava i obveze između poslodavca i radnika koji je upućen na obrazovanje, prema potrebi, uređuju se i posebnim ugovorom.

f) Neplaćeni dopust

Članak 45.

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do trideset dana, tijekom jedne kalendarske godine, u ovim slučajevima:
 - njega člana uže obitelji,
 - njega invalida,
 - gradnja ili popravak kuće ili stana,
 - liječenja,
 - izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije,
 - u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta do 30 (trideset) dana donosi nadležni direktor makroorganizacijske jedinice, uz prethodnu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, a na prijedlog Sektora upravljanja ljudskim resursima.
- (3) Odlukom direktora Društva radniku se može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 (trideset) dana tijekom jedne kalendarske godine. Odluka se donosi na osobni zahtjev radnika, a uz prethodno dobivenu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, nadležnog direktora makroorganizacijske jedinice i direktora Sektora upravljanja ljudskim resursima.
- (4) Za neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. PLAĆA

Članak 46.

- (1) Za obavljeni posao 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 temeljem uvjeta rada (rad na bušotini, nedjeljom i slično)
 - povećanja osnovne plaće na osnovi radnog staža (dalje: minuli rad)
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom.

Članak 47.

- (1) Prema ovom Kolektivnom ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća.
- (2) Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 15. u tekućem mjesecu, a varijabilni dio plaće na način i u vremenu određenom člankom 49. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 48.

- (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 iznosa iz st. 5. ovog članka i sati rada.
- (4) Cijena sata rada utvrđuje se u visini od najmanje 14,36 kn od čega fiksni dio predstavlja najmanje 12,05 kn, a preostalih 2,31 kn (16%) predstavlja varijabilni dio plaće.
- (5) Dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada utvrđuje se u visini od najmanje 6,61 kn.
- (6) Za izračun svih dodataka koristi se satnica od najmanje 14,36 kn.
- (8) Ugovorne strane su suglasne da će na zahtjev jedne od stranaka u okviru kolektivnih pregovora, a uzimajući u obzir sve relevantne interne i eksterne pokazatelje, pristupiti pregovorima o korekciji cijene sata rada i to u postotnom iznosu te načinu trajne korekcije, a u cilju zadržavanja realne vrijednosti cijene sata rada.

Varijabilni dio plaće

Članak 49.

- (1) Varijabilni dio plaće iznosi 2,31 kn po satu rada.
- (2) Varijabilni dio isplaćuje se 4 puta godišnje (II, V, VIII, XI mjesec) za prethodno tromjesječje.
- (3) Iznos varijabilnog dijela plaće određuje se temeljem:
 - a. Ocjene osobnog učinka koji čini maksimalno 70 % varijabilnog dijela plaće.
 - b. Rezultata poslovanja makro organizacijske jedinice za prethodno tromjesječje koji čini maksimalno 20 % varijabilnog dijela plaće.
 - c. Rezultata poslovanja Crosca za prethodno tromjesječje koji čini maksimalno 10 % varijabilnog dijela plaće.
- (4) Razlika, na razini Crosca, između maksimalno mogućeg iznosa varijabilnog dijela plaće i isplaćenog dijela u jednoj godini jednokratno će se isplatiti posebnom isplatom.

- (5) Svakom zaposleniku isplatiti će se razmjerni iznos iz navedene razlike i to temeljem njegove prosječne godišnje ocjene osobnog učinka.

Članak 50.

- (1) Na temelju ovog Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi odnosno radna mjesta po stupnjevima na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.
- (2) Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, potrebnu radnu vještinu radnika, uvjete rada, ali i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.
- (3) Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su prisutni u pravilu tijekom cijeloga radnog vremena, koje diktira tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni na takvim radnim mjestima.

VII. RASPONI I GRUPE SLOŽENOSTI

Raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta

Članak 51.

- (1) Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta u modelu jedinstvenog vrednovanja iznosi 1:6.
- (2) Iz raspona navedenog u prethodnom stavku izuzimaju se radna mjesta radnika koji su sklopili poseban ugovor s Upravom Croscos d.o.o.
- (3) Pri rasponu 1 : 6 i prirastom koeficijentata složenosti za 0,10 jediničnog koeficijenta dobiveno je 50 tarifnih razreda.

Članak 52.

Grupe složenosti

GRUPA	O P I S	Koeficijent složenosti
I.	jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebnu izobrazbu	1,1
II.	manje složeni poslovi i zadaci, odnosno rad pomoću jednostavnijih sredstava za rad za koji su dovoljne pismene upute	1,4
III.	srednje složeni poslovi i zadaci na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,7
IV.	složeniji i raznovrsniji poslovi i zadaci za čije obavljanje su potrebne konzultacije	2,1
V.	složeniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti	2,5
VI.	poslovi i zadaci koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti	3,1

VII.	poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost	3,7
VIII.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	4,5
IX.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja	5,4
X.	najsloženiji poslovi i zadaci s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativni poslovi i zadaci, istraživački rad, itd.	5,7 – 6,0

Članak 53.

Rasponi

Grupa složenosti	Broj tarifnih razreda	Raspon tarifnih razreda	Osnovni raspon koeficijenata složenosti
I.	3	od 1. do 3. razreda	1,1 - 1,3
II.	3	od 4. do 6. razreda	1,4 - 1,6
III.	4	od 7. do 10. razreda	1,7 - 2,0
IV.	4	od 11. do 14. razreda	2,1 - 2,4
V.	6	od 15. do 20. razreda	2,5 - 3,0
VI.	6	od 21. do 26. razreda	3,1 – 3,6
VII.	8	od 27. do 34. razreda	3,7 – 4,4
VIII.	9	od 35. do 43. razreda	4,5 – 5,3
IX.	3	od 44. do 46. razreda	5,4 – 5,6
X.	4	od 47. do 50. razreda	5,7 – 6,0

Članak 54.

GRUPA SLOŽENOSTI	TARIFNI RAZRED	KVALIFIKACIJA RADNIH MJESTA						KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
X.	10.4							6,00
	10.3							5,90
	10.2							5,80
	10.1							5,70
IX.	9.3							5,60
	9.2							5,50
	9.1							5,40
VIII.	8.9							5,30
	8.8							5,20
	8.7							5,10
	8.6							5,00
	8.5							4,90
	8.4							4,80
	8.3							4,70
	8.2							4,60
VII.	8.1							4,50
	7.8							4,40
	7.7							4,30
	7.6							4,20
	7.5							4,10
	7.4							4,00
	7.3							3,90
VI.	7.2							3,80
	7.1							3,70
	6.6							3,60
	6.5							3,50
	6.4							3,40
	6.3							3,30
V.	6.2							3,20
	6.1							3,10
	5.6							3,00
	5.5							2,90
	5.4							2,80
	5.3							2,70
IV.	5.2							2,60
	5.1							2,50
	4.4							2,40
	4.3							2,30
III.	4.2							2,20
	4.1							2,10
	3.4							2,00
II.	3.3							1,90
	3.2							1,80
	3.1							1,70
I.	2.3							1,60
	2.2							1,50
I.	2.1							1,40
	1.3							1,30
	1.2							1,20
	1.1							1,10

LEGENDA "BOLONJSKIH" 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)

Kriteriji za raspored radnih mjesta po grupama složenosti i tarifnim razredima

Članak 55.

- (1) Kriterij za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće grupe složenosti su:
- složenost, raznovrsnost, obuhvat i učestalost poslova – (prema opisima poslova i kriterijima za poslove i radno mjesto)
 - potrebno stručno znanje, potrebna dodatna osposobljavanja,
 - potrebna sposobnost radnika – (samostalnost, kreativnost, inicijativnost i psihofizičke osobine),
 - značaj i utjecaj na poslovanje – (različiti vidovi i stupnjevi stručne odgovornosti),
 - rukovođenje procesima proizvodnje i poslovanja – (različita složenost poslova i stupanj odgovornosti radnog mjesta).

Članak 56.

- (1) Kriterij za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće tarifne razrede u okviru jedne grupe složenosti su:
- 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 se primjenjuju kod poslodavca i dr.),
 - potrebno radno iskustvo za poslove i radno mjesto (radno iskustvo u struci od 0 do 10 godina),
 - organiziranost poslova – rješavanje radnih situacija – (stupanj samostalnosti u obavljanju radnih zadataka),
 - utjecaj na rezultate poslovanja – različiti vidovi (posredni, neposredni) i stupnjevi utjecaja na rezultate poslovanja.

Članak 57.

- (1) Radna mjesta na kojima su uvjeti rada stalno otežani su radna mjesta s beneficiranim radnim stažom.
- (2) Radnici na svim radnim mjestima kada rade u posebno teškim uvjetima rada, kako je definirano ovim Kolektivnim ugovorom, imaju pravo na posebni dodatak.

Članak 58.

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

SSS - za koeficijent složenosti 1,8 i dodatak iz članka 48. stavak 5.

VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) - za koeficijent složenosti 2,2 i dodatak iz članka 48. stavak 5.

VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. – za koeficijent složenosti 2,4 i dodatak iz članka 48. stavak 5.

Participacija radnika u uspjehu

Članak 59.

- (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.
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).
- (2) Distribucija iznosa iz prethodnog stavka izvršit će se ravnomjerno na sve radnike kod Poslodavca 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.

Dodaci

Članak 60.

- (1) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za minuti rad u visini od 0,5% za svaku godinu navršenoga radnog staža obračunat na ukupnu cijenu sata rada pomnoženu sa pripadajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta i satima rada.
- (2) Pravo na povećanje za minuti rad, prema stavku 1. ovog članka, pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Članak 61.

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

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

na cijenu sata rada iz članka 48. stavka 6. pomnoženu s pripadajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta i satima rada u određenom režimu radnog vremena, uvećanu za dodatak za radni staž.
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka se kumuliraju.
- (3) Radnik koji po redovnom rasporedu radnog vremena radi u dane blagdane i neradne dane ima pravo na povećanu plaću i naknadu plaće. Pravo na povećanu plaću uključuje dodatak za rad blagdanom u visini od 50% osnovice osnovne plaće izračunate za sate rada na dane blagdane i neradne dane.
- (4) Kada radnik u redovnom radu i prekovremenom radu radi na dan Uskrsa, dodatak za rad nedjeljom pribraja se dodatku za rad blagdanom.

Članak 62.

- (1) Kad radnik radi u posebno teškim uvjetima, ima pravo na posebni dodatak plaći, i to za slučaj:
 - rada na platformi u visini 40% iznosa osnovne plaće za radno mjesto koeficijenta 2,40.
 - rada na proizvodnim, bušačim i remontnim postrojenjima u visini 20% iznosa osnovne plaće za radno mjesto koeficijenta 2,40.
- (2) Pravo na dodatak iz stavka 1. radnicima pripada isključivo za vrijeme izvođenja rudarskih radova pod kojima se podrazumijevaju sve operacije vezane na radove u bušotinama.
- (3) Pravo na dodatak iz stavka 1. imaju i radnici koji čine posadu bušaće ili remontne brigade, za

vrijeme pripremno-završnih radova (transport, montaža i demontaža).

(4) Radnik nema pravo na dodatke iz prethodnog stavka za vrijeme stajanja postrojenja.

Članak 63.

- (1) Strane su suglasne da radnici koji rade na povremenim poslovima pjeskarenja i bojanja pod tlakom na otvorenom za vrijeme rada, imaju pravo na poseban dodatak plaći u visini 10% osnovne plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,4, razmjerno vremenu provedenom na tim poslovima i to samo onda kada radnik izravno obavlja te poslove.
- (2) Odgovorni rukovoditelj upućuje radnika na obavljanje gore navedenih poslova te vrši ovjeru obavljanja tih poslova.

Članak 64.

- (1) Kad radnik povremeno obavlja specifične poslove čije je izvođenje vezano za bušaće ili remontne poslove na bušotinama, kao i poslove drugih servisa koji se obavljaju na bušotinama, ima pravo na posebni dodatak plaći u visini 20% osnovne plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,40, razmjerno vremenu provedenom na tim poslovima.
- (2) Na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik koji povremeno obavlja specifične poslove u zatvorenim spremnicima i poslove s ionizirajućim zračenjima.
- (3) Kad radnik povremeno obavlja specifične poslove na platformama čije je izvođenje vezano za bušaće i remontne poslove na bušotinama, ima pravo na dodatak plaći u visini 40% osnovne plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,40, razmjerno vremenu provedenom na tim poslovima.
- (4) Smatra se radom na specifičnim poslovima iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka samo onda kad radnik izravno obavlja te poslove.
- (5) Odgovorni rukovoditelj upućuje radnika na obavljanje poslova iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka, te vrši ovjeru obavljanja tih poslova.

Članak 65.

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

Naknada plaće

Članak 66.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca kad ne radi, zbog:
 - godišnjeg odmora
 - plaćenog dopusta
 - državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
 - bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti
 - prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako takav prekid traje do trideset dana, izuzev okolnosti iz članka 67. ovog Kolektivnog ugovora
 - 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.

- (2) Radnik na privremenom radu u inozemstvu, za vrijeme bolovanja, osim onog uzrokovanog povredom na radu, ima pravo na nadoknadu plaće u visini isplaćenog prvog dijela za rad u inozemstvu, za mjesec koji prethodi bolovanju.
- (3) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje u istom vremenskom razdoblju kao i za redovni 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 za rad odnosno opasnosti, uvećanu za minuli rad.
- (5) Za ostale pojedine slučajeve utvrđene zakonom ili drugim propisom visina naknade utvrđuje se u skladu s tim aktima.

Članak 67.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 90%-tnog iznosa osnovne plaće njegovog radnog mjesta u tuzemstvu uvećanog za dodatak na osnovi radnog staža, u slučaju kada ne dolazi na posao zbog toga što je za njegovim radom privremeno prestala potreba ako takav nedolazak na posao traje do 30 kalendarskih dana, za razdoblje od 30 kalendarskih dana do 60 kalendarskih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80%-tnog iznosa osnovne plaće njegovog radnog mjesta u tuzemstvu uvećanog za dodatak na osnovi radnog staža, a za razdoblje preko 60 kalendarskih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70%-tnog iznosa osnovne plaće njegovog radnog mjesta u tuzemstvu uvećanog za dodatak na osnovi radnog staža.
- (2) Poslodavac će nastojati radnike koji se nalaze u statusu iz prethodnog stavka izmjenjivati s radnicima koji rade na istom radnom mjestu ukoliko za to postoje poslovno opravdane mogućnosti.

Članak 68.

- (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 u kontinuiranom trajanju po istoj šifri bolovanja na teret poslodavca, priznati razliku naknade plaće za bolovanje do visine 90% te će mu istu jednokratno 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 započeto bolovanje. Iznos plaće kao da je radio utvrđuje se sukladno utvrđivanju naknade plaće u visini kao da je radio iz članka 66. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 69.

- (1) Radnicima koji su zbog prirode posla, a izvan svog redovitoga radnog vremena, dežurni na radnom mjestu pripada naknada za dežurstvo i to najviše za 32 sata tijekom mjeseca u visini 18% osnovne plaće radnika utvrđene u skladu s člankom 48. ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Ako radnik ostvari manji broj sati dežurstva, ima pravo na naknadu u visini od 0,57% pripadajuće osnovne plaće po satu dežurstva.
- (3) Poslodavac će pisano izvještavati sindikat o ostvarenim satima dežurstva.
- (4) Sastavni dio pisane obavijesti iz prethodnog stavka je popis radnika po organizacijskim

cijelinama s naznakom razdoblja i broja sati dežurstva.

Članak 70.

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

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 71.

- (1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu 16.000,00 kn neto.
- (2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.
- (3) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove koji što je više moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio, a koji poslovi odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti i stručnoj spremi, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.
- (4) Kada radnik prema Zakonu o radu ima pravo na otpremninu (poslovno i osobno uvjetovani otkaz), 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 urede pisanim Sporazumom.

Članak 72.

- (1) Radnik ili njegova obitelj, ima pravo na potporu u ovim slučajevima:
 1. smrti radnika od 7.500,00 kn,
 2. smrti člana uže obitelji od 3.000,00 kn,
 3. invalidnosti radnika, tjelesnog oštećenja radnika od 80% i više ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore te ako uz isti priloži dokaz o svojoj invalidnosti, ali najviše do 2.500,00 kn godišnje,
 4. 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,
 5. invalidnosti radnika, bračnog druga, roditelja i djece radnika u Domovinskom ratu od 2.500,00 kn jedanput godišnje s tim da se, po istom temelju (invalidnost nastala u Domovinskom ratu), potpora isplaćuje samo jednom radniku kod poslodavca,
 6. 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 i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtijeva isplata potpore, (npr. račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predočene dokumentacije (računa), ali najviše do 2.500,00 kn godišnje,
 7. neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust od 2.500,00 kn jedanput godišnje,
 8. uklanjanja posljedica štetnog događaja za koji ne postoji odgovornost radnika, člana

njegovog kućanstva ili treće osobe (uz predočenje dokumentacije o nastanku i visini procijenjenje štete u iznosu od 7.000,00 kuna godišnje, i pod uvjetom da štetna 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 sam otkloni bez pomoći. Značajnom štetom u smislu ovog članka smatra se šteta čija procijenjenja visina premašuje iznos od 15.000,00 kuna,

9. stipendije potpore djeci umrlih radnika i djeci radnika poginulih u Domovinskom ratu za vrijeme redovitog školovanja od 1.600,00 kn mjesečno,
 10. radnik čiji je bračni drug preminuo kao radnik CROSCO-a, ima pravo, do zaključenja drugog braka, na naknadu u iznosu od 2.000,00 kn jedanput godišnje,
 11. radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu od 3.326,00 kn za svako dijete,
 12. radnik čiji je bračni drug poginuo u Domovinskom ratu ima pravo, do zaključenja drugog braka, na naknadu u iznosu od 2.500,00 kn jedanput godišnje.
- (2) Iznosi naknada iz stavka 1. ovog članka utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 73.

- (1) Kad je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu od najmanje 170,00 kn, naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih, dokumentiranih troškova.
- (2) Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se najmanje u iznosu kako je regulirano za tijela državne uprave.

Članak 74.

- (1) Za vrijeme rada na terenu i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog prebivališta, odnosno boravišta radi poslova koje obavlja za poslodavca, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu podmiruje povećane troškove zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Pun iznos terenskog dodatka od najmanje 170,00 kn dnevno pripada radniku ako mu na terenu nisu osigurani smještaj i prehrana te drugi uvjeti boravka na terenu.
- (4) Ako je radniku osiguran samo smještaj na terenu, terenski se dodatak umanjuje 30%, a ako je osigurana samo prehrana, terenski se dodatak umanjuje 20%.
- (5) Radnik koji ostvaruje pravo na terenski dodatak ima, radi odlaska na tjedne odmone, pravo na troškove prijevoza od mjesta rada do mjesta svog prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta.
- (6) Kad prilikom odlaska na tjedne odmone, od mjesta rada do mjesta radnikova prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta i obrnuto, postoji mogućnost korištenja više mogućih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpovoljnija za poslodavca i koja radniku osigurava najkraće vrijeme putovanja na posao i s posla.
- (7) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (8) Pod mjestom rada podrazumijeva se ono mjesto rada na kojem radnik obavlja svoje poslove.

Članak 75.

- (1) Pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji ima radnik za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje 1.600,00 kuna.
- (3) Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se zbog povećanih troškova života radnika.

- (4) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (5) Pod obitelji smatraju se bračni drug i djeca, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.
- (6) Radnik koji ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji ima pravo na troškove prijevoza radi odlaska na tjedne odmore iz mjesta rada u mjesto svojeg prebivališta odnosno uobičajenog boravišta pod uvjetima i na način kako je to uređeno člankom 74. stavkom 6. za radnike koji ostvaruju pravo na terenski dodatak.

Članak 76.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte, ali do najviše 1.600,00 kn.
- (2) Ukoliko radnik tijekom mjeseca radi deset ili manje dana ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini razmjernog dijela cijene mjesečne karte, ali najviše do iznosa iz prethodnog stavka.
- (3) Iznimno od prethodnog stavka, radniku koji za obračun prijevoznih troškova preda poslodavcu mjesečnu ili pojedinačnu kartu za odnosu relaciju, kao dokaz o nastalom trošku, isplatit će se naknada njezine cijene, ali do najviše 1.600,00 kn.
- (4) Podatke o visini troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka dužan je osigurati radnik.
- (5) Radnik koji ostvaruje pravo na naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla ima pravo na troškove prijevoza na način kako je to uređeno člankom 74. stavkom 6. za radnike koji ostvaruju pravo na terenski dodatak.

Članak 77.

- (1) Za ostvarivanje prava na terenski dodatak, naknadu za odvojeni život te naknadu prijevoznih troškova pod prebivalištem ili uobičajenim boravištem radnika smatra se ono upisano u njegovu poreznu karticu.
- (2) U slučaju sumnje u istinitost podatka iz prethodnog stavka radnik je dužan, na zahtjev poslodavca, potpisati izjavu kojom, pod materijalnom i radnopravnom odgovornošću, jamči da su prijavljeni podaci o prebivalištu odnosno boravištu istiniti.
- (3) Ukoliko radnik iz prethodnog stavka ne potpiše navedenu izjavu smatra se da ima prebivalište, odnosno uobičajeno boravište u mjestu rada.
- (4) Naknadna promjena prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika ne smatra se odlučnom činjenicom za priznavanje materijalnih prava iz stavka 1. ovog članka, osim naknadne promjene prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta iz izuzetno opravdanih razloga čije postojanje dokazuje radnik, a o čijoj opravdanosti odlučuje poslodavac posebnom odlukom.

Članak 78.

- (1) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

Članak 79.

- (1) Posebnim pravilnikom razrađene su odredbe od članka 73. do članka 78. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 80.

- (1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž u CROSCO-u, uključujući radni staž kod njegovih pravnih prednika, za:

- 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 godina radnog staža-	6.000,00 kn
- 45 godina radnog staža-	6.000,00 kn

(2) Isplata jubilarne nagrade vrši se u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je ostvaren jubilarni staž.

Članak 81.

- (1) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti, u iznosu od 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 dijete s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na to jesu li nositelji njihova zdravstvena 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 82.

- (1) Visine materijalnih prava iznad iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se općim aktom poslodavca.
- (2) Ako se naknadno povećaju najviši neoporezivi iznosi materijalnih prava poslodavac i sindikati će pokrenuti pregovore za sklapanje dodatka Kolektivnom ugovoru za eventualno povećanje iznosa materijalnih prava do tog najvišeg neoporezivog iznosa.

IX. ZAŠTITA NA RADU, ZAŠTITA OD POŽARA I ZAŠTITA OKOLIŠA

Članak 83.

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

Članak 84.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu na radu.
- (2) Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se, po bilo kojoj osnovi, nalaze na radu kod poslodavca.
- (3) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada i zaštitu zdravlja radnika.
- (4) Poslodavac je obvezan, 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 obvezan izvijestiti radnike i povjerenika zaštite na radu.

Članak 85.

- (1) Ugovorne strane 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 86.

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

Članak 87.

- (1) 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.

Članak 88.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će radnicima osigurati sva zaštitna sredstva kojima se koristi u procesu rada.
- (2) Zaštitna sredstva iz prethodnog stavka poslodavac će osigurati na mjestu rada radnika, odmah po isteku normativa zaštitnog sredstva ili po uništenju istog.

Članak 89.

- (1) Poslodavac će radnicima čija su radna mjesta sukladno Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalima (NN 69/05) definirana kao radna mjesta za rad na računalu, osigurati zaštitine naočale, u slučaju da računala nemaju LCD monitore.

Članak 90.

- (1) U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:
 - raditi s nužnom pozornošću na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, te zaštitu okoliša,
 - na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, poštovati 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,
 - upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima te na neredovite pojave na radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu i ugroziti život i zdravlje radnika,
 - pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu.

Članak 91.

- (1) 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 92.

- (1) Poslodavac će za radnike uplatiti dodatno zdravstveno osiguranje na način kako će to biti uređeno u INA d.d.
- (2) Poslodavac će, ovisno o planiranim godišnjim sredstvima, vodeći računa o jedinstvenom pristupu, a prema jedinstvenim kriterijima u Crosco d.o.o., uputiti radnike na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor radi poboljšanja radne sposobnosti radnika i to isključivo u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, slobodne dane ili, zbog drugog opravdanog razloga ne radi.
- (3) Poslodavac će prilikom izrade Plana poslovanja voditi računa o tome da radnicima svih

- organizacijskih jedinica osigura raspoloživa sredstva za ostvarenje prava iz ovog članka.
- (3) Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 93.

- (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 svog 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 svog postupka te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je, prema 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 94.

- (1) Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obvezatno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena.

Članak 95.

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

Članak 96.

- (1) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima zabranjeno je pušenje, pijenje alkohola i uzimanje drugih sredstava ovisnosti.
- (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.

Članak 97.

- (1) Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.
- (2) Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, poslodavac je dužan premjestiti te radnike na druge poslove dok traje opasnost.
- (3) Dok radi na drugim poslovima, iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao, a na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 98.

- (1) Poslodavac je obvezan, prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada, i to prema sljedećim kriterijima:
- utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi),
 - opterećenja (fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor, opterećenja

- osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma tj. rad u smjenama, rad uz obveznu uporabu osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova),
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u svezi s radom te tehnoloških akcidenata,
 - rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.
- (2) Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Članak 99.

- (1) Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.
- (2) Poslodavac će, po radnim mjestima, voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika o čemu će, jedanput godišnje, izvještavati sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Članak 100.

- (1) Stranke su suglasne da se kod poslodavca, neće provoditi izbori za povjerenika zaštite na radu nego će iste imenovati sindikati.
- (2) Poslodavac i sindikati, sporazumno utvrđuju da će se broj povjerenika zaštite na radu u organizacijskim jedinicama utvrditi sukladno odredbama Zakona o radu i Zakona o zaštiti na radu.
- (3) Imenovani sindikalni povjerenik za zaštitu na radu u pravima i obvezama u potpunosti se izjednačava sa izabranim povjerenikom odnosno koordinatorom.
- (4) Sindikati će po obavljenom imenovanju, pisanim putem izvijestiti poslodavca o učinjenom, a imenovanim povjerenicima zaštite na radu izdati odgovarajuću ispravu.

Članak 101.

- (1) Sindikati će imenovati povjerenike zaštite na radu koji će obnašati poslove u svezi zaštite na radu i zaštite okoliša, a sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.
- (2) Iz sastava imenovanih povjerenika zaštite na radu, nadležno tijelo sindikata imenovat će koordinatora povjerenika zaštite na radu.
- (3) Povjerenici zaštite na radu, po dogovoru stranaka, imaju pravo na odsustvovanje sa svojih redovitih poslova u trajanju 3 (tri) sata tjedno, a radi obnašanja povjerenih im dužnosti, sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o zaštiti na radu, ovog Kolektivnog ugovora i drugih propisa.
- (4) U vrijeme kada je oslobođen od redovitih radnih aktivnosti, povjerenik provođenja mjera zaštite na radu dužan je redovito i pravodobno vršiti nadzor i kontrolu provođenja mjera zaštite na radu, sukladno odredbama Zakona i odredbama Pravilnika poslodavca.

Članak 102.

- (1) Koordinator povjerenika zaštite na radu obnašat će svoje dužnosti u punom radnom vremenu, a poslodavac se obvezuje isplatiti mu plaću i osigurati sva ostala prava koja imaju osobe koje obnašaju dužnost profesionalnih sindikalnih povjerenika.
- (2) Koordinator povjerenika zaštite na radu u okviru obnašanja povjerene mu dužnosti ovlašten je:
- sudjelovati u radu Odbora zaštite na radu te iznositi mišljenja i prijedloge, a o učinjenom izvještavati radnike,
 - koordinirati i nadzirati rad povjerenika zaštite na radu te obnašanje njihove dužnosti usklađivati s potrebama radova i nesmetanog odvijanja procesa rada kod poslodavca,
 - preuzimati prava i obveze Radničkog vijeća (odnosno sindikalnog povjerenika koji preuzima prava i obveze Radničkog vijeća, ako ono nije izabrano) a vezano na obveze poslodavca o obavještavanju Radničkog vijeća o stanju zaštite i sigurnosti na radu, mjerama

koje se poduzimaju za poboljšanje uvjeta rada kao i obveze poslodavca da se savjetuje i priopćava podatke glede mjera koje poduzima u svezi sa zaštitom zdravlja, sigurnosti na radu i očuvanjem okoliša.

- (3) Stranke su suglasne da se obveza rasprave na Radničkom vijeću, a prije usvajanja "Revizije procjene opasnosti" zamijeni s raspravom koju će, u ime sindikata, organizirati koordinator povjerenika zaštite na radu.
- (4) Poslodavac se obvezuje, tijekom izrade "Revizije procjene opasnosti", kontinuirano informirati koordinatora povjerenika zaštite na radu o aktivnostima koje su u tijeku, a po završetku istu, u zakonskom roku, dostaviti sindikatima koji svoje povratno očitovanje moraju dostaviti najkasnije u roku od 8 (osam) dana.

Članak 103.

- (1) Sindikat se obvezuje da će, prilikom imenovanja osoba koje će obnašati dužnosti povjerenika zaštite na radu, voditi računa o teritorijalnim i tehnološkim specifičnostima obavljanja radova i poslova kod poslodavca kako bi se osigurala odgovarajuća zastupljenost.

Članak 104.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će imenovanim povjerenicima zaštite na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje ove dužnosti, davati im sve potrebne obavijesti i omogućavati uvid u sve isprave u svezi sa zaštitom na radu te da ih, za vrijeme trajanja mandata, neće premjestiti s područja za koje su imenovani, ukoliko se radne aktivnosti na tom području ne prekidaju.
- (2) Poslodavac se obvezuje snositi troškove osposobljavanja povjerenika zaštite na radu iz područja zaštite na radu i zaštite okoliša i to:
 - samoobrazovanjem (dostavom zakona, propisa, pravila i drugih materijala iz ovog područja),
 - osposobljavanjem za rad na siguran način i to ne ispod razine koja je predviđena za radnike srednje stručne spreme, a koji kod poslodavca obavljaju poslove u svezi sa zaštitom na radu.
- (3) O izvršenom osposobljavanju poslodavac će povjerenicima zaštite na radu izdati odgovarajuću ispravu. Ovako osposobljeni povjerenici zaštite na radu djelovat će među radnicima na način da pripomognu njihovom osposobljavanju za rad na siguran način.

Članak 105.

- (1) Stranke su suglasne da će u provedbi Zakonom propisanih mjera zaštite na radu međusobno surađivati.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 106.

- (1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu u CROSCO, naftni servisi, d.o.o. donesenim uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- (2) Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, te za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik, radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu u CROSCO, naftni servisi, d.o.o.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 107.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika neželjenog ponašanja (mobing, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, diskriminacija), a koje predstavlja rizik za zdravlje i sigurnost radnika.
- (2) Mobingom se smatra svako ponašanje na radnom mjestu koje je opetovano, sustavno, dugotrajno i izravno usmjereno na radnika ili skupinu radnika, a koje ima za cilj ili posljedicu degradaciju radnikovih radnih uvjeta, koji mogu nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom i mentalnom zdravlju ili kompromitirati radnikovu profesionalnu budućnost.
- (3) Svako ponašanje radnika koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu (diskriminacija, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing) smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 108.

- (1) Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika urediti će se posebnim aktom Poslodavca, uz prethodnu suglasnost sindikata.

XII. SOLIDARNOST

Članak 109.

- (1) Radnik kojem je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad odnosno neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i radnik invalid Domovinskog rata, osim drugih prava utvrđenih posebnim propisima ima pravo na zadržavanje koeficijenta složenosti radnog mjesta čije je poslove obavljao neposredno prije nastanka invalidnosti za rad odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti ako je to za njega povoljnije.
- (2) Činjenicu nastanka invalidnosti odnosno smanjenja radne sposobnosti te neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti utvrđuje nadležno tijelo, u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju.
- (3) Radnik iz stavka 1. ovog članka koji je najmanje pet godina prije nastanka invalidnosti odnosno smanjenja radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti radio, neprekidno, u smjenskom radu ima, osim prava iz stavka 1., i pravo na dodatak osnovnoj plaći za smjenski rad i to:
 - 25% na obračunati redovni rad u tekućem mjesecu – ako je radio u tri smjene, te
 - 15% na obračunati redovni rad u tekućem mjesecu – ako je radio u dvije smjene.
- (4) Naknada iz stavka 3. 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.
- (5) Pravo iz stavka 3. ovog članka radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obavezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.

Članak 110.

(1) Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu 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.

Članak 111.

Prava branitelja Domovinskog rata – radnika CROSCO, d.o.o. reguliraju se posebnim Sporazumom sklopljenim između Poslodavca i braniteljskih udruga koje djeluju unutar CROSCO, d.o.o., a koji Sporazum čini sastavni dio Kolektivnog ugovora.

XIII. OBRAZOVANJE

Članak 112.

- (1) Poslodavac će omogućiti školovanje odnosno stručno usavršavanje i napredovanje radnika na poslu u skladu sa sposobnostima radnika i potrebama poslodavca.
- (2) Tijekom školovanja odnosno stručnog usavršavanja za potrebe poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, osim ako nije drugačije uređeno između poslodavca i radnika.
- (3) Međusobna prava i obveze između poslodavca i radnika koji je upućen na školovanje odnosno stručno usavršavanje, uređuju se posebnim ugovorom.

XIV. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 113.

- (1) Poslodavac će osigurati naknadu troškova, u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti, u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za ove slučajeve:
 - smrt zbog nezgode,
 - smrt zbog bolesti,
 - trajna nesposobnost zbog nezgode
- (3) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

XV. RAD U INOZEMSTVU

1. Upućivanje radnika na rad u inozemstvo

Članak 114.

- (1) Poslodavac radnika upućuje na rad u inozemstvo temeljem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu iz prethodnog stavka poslodavac je dužan uručiti radniku prije odlaska na rad u inozemstvo.
- (3) Ugovor iz stavka 1. i 2. ovog članka mora sadržavati uglavke o:
 1. 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 kojem se radnik zapošljava, ili kratak opis poslova
 4. danu otpočinjanja rada
 5. trajanju rada u inozemstvu
 6. neradnim danima i blagdanima koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
 7. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 8. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
 9. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac
 10. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdoblju isplate primanja na koja radnik ima pravo
 11. novcu odnosno valuti u kojoj će se isplaćivati plaća
 12. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
 13. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna
 14. uvjetima povratka u zemlju.
- (4) Umjesto uglavaka iz toč. 6., 7., 8., 9., 10. i 12. stavka 3. ovog članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, Kolektivni ugovor, Pravilnik o radu ili druge opće akte koji uređuju ta pitanja.
- (5) 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 aktima poslodavca.

2. Radno vrijeme

Članak 115.

- (1) Rad u inozemstvu u pravilu se obavlja u preraspodijeljenom radnom vremenu.
- (2) Preraspodjelu radnog vremena za svaku državu, odnosno radilište, utvrđuje poslodavac prije početka radova.
- (3) Radnik svoj rad u inozemstvu obavlja u ciklusima. Jedan ciklus podrazumijeva da radnik u jednom dijelu ciklusa radi u inozemstvu, a u drugom dijelu ciklusa koristi slobodne dane proistekle iz preraspodijeljenog radnog vremena.

3. Plaće

Članak 116.

- (1) Plaća za rad u inozemstvu sastoji se od dva dijela.
- (2) Prvi dio plaće izražen je koeficijentom radnog mjesta u RH koje je istovrsno s radnim mjestom na kojem radnik radi u inozemstvu, a izračunava se kao i za radnike u RH.
- (3) Drugi dio plaće izražen je u USD.

Članak 117.

- (1) Prvi dio plaće za rad u inozemstvu obračunava se prema prosječnom mjesečnom broju radnih sati za tekuću godinu i sadržava, prema pretpostavljenom rasporedu rada za dotično radno mjesto, sve pripadajuće dodatke.
- (2) Prvi dio plaće uvećava se za 6 % plaće iz stavka 1. ovog članka, zbog režima radnog vremena u inozemstvu.
- (3) Radnicima koji, prema evidenciji radnog vremena, u inozemstvu rade na dane blagdana u Republici Hrvatskoj, taj se rad obračunava i isplaćuje sukladno ovom Kolektivnom ugovoru.
- (4) Prvi dio plaće za rad u inozemstvu isplaćuje se u kunama.

Članak 118.

- (1) Drugi dio plaće čini:
 - najmanje 10 % neto prvog dijela plaće zbog rada u inozemstvu;
 - najmanje 10 % neto prvog dijela plaće na ime načina korištenja godišnjeg odmora;
 - dodatni zahtjevi radnog mjesta.
- (2) Iznos drugog dijela plaće definiran je za svako pojedino radno mjesto i čini Prilog ovom Kolektivnom ugovoru.
- (3) Poslodavac će, u slučaju posebno zahtjevnih uvjeta rada na pojedinim projektima i lokacijama u inozemstvu, donijeti odluku o dodatku drugom dijelu plaće izraženo u USD.
- (4) Drugi dio plaće za rad u inozemstvu isplaćuje se u USD.

Članak 119.

- (1) Osnovica za obračun i plaćanje doprinosa za radnike upućene na rad u inozemstvo je najmanje plaća kao da radnik radi na istovjetnom radnom mjestu u zemlji, uvećana za 20 %.

4. Ostala materijalna prava

Članak 120.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u inozemstvo ima pravo najmanje na dnevnicu i naknadu troškova službenog putovanja na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.
- (2) Službeno putovanje u inozemstvo u pravilu ne može trajati dulje od 30 dana.

Članak 121.

- (1) Radnik na radu u inozemstvu ima pravo na terenski dodatak od najmanje 170,00 kuna za dane provedene na radu u inozemstvu.
- (2) Ako je radniku za vrijeme rada u inozemstvu osiguran smještaj i prehrana terenski dodatak se

umanjuje za 50 %, ako je osiguran samo smještaj terenski dodatak se umanjuje za 30 %, a ako je osigurana samo prehrana terenski dodatak se umanjuje za 20 %.

- (3) Pod osiguranom prehranom podrazumijevaju se tri obroka dnevno standarda (kvalitete i količine hrane) koji je potreban da se zadovolji prehranjivanje radnika koji rade u najtežim uvjetima rada.

Članak 122.

- (1) Kada je radnik upućen na rad u inozemstvo, a putovanje od njegovog mjesta prebivališta do mjesta rada traje dulje od 6 sati, poslodavac je dužan osigurati prehranu, po potrebi i smještaj, ili na drugi način nadoknaditi troškove putovanja.

5. Zaštita na radu

Članak 123.

- (1) Kada radnik radi u inozemstvu na njega se odnose prava i obveze zaštite na radu propisane ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) U slučaju potrebe poslodavac će radniku koji radi u inozemstvu osigurati i dodatne mjere i sredstva zaštite na radu propisanih ovim Kolektivnim ugovorom, a naročito u slučajevima ekstremnih klimatskih uvjeta.

6. Povratak radnika na rad u zemlju

Članak 124.

- (1) Kada prestane potreba za radom radnika u inozemstvu poslodavac će radnika rasporediti na poslove u zemlji.
- (2) Radnika će se rasporediti, u pravilu, na poslove na kojima je radio u inozemstvu.

XVI. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 125.

- (1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije u slijedećim slučajevima:
1. za zamjenu radnika koji štrajkaju
 2. za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu
 3. za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu, zbog nemogućnosti zaštite radnika od štetnih utjecaja
 4. za ustupanje radnika drugoj agenciji.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 126.

- (1) 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 127.

- (1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu osim prava iz članka 163. stavak 2. Zakona o radu.
- (2) Ako sindikat ne imenuje sindikalnog povjerenika iz stavka 1. ovog članka, svaka pravna radnja poslodavca, prema čl. 149. do 150. Zakona o radu, jest neosporiva za sve strane ovoga Kolektivnog ugovora.

XVIII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Članak 128.

- (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 tog 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. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od 15 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 radu u inozemstvo.

Članak 129.

- (1) Prije pokretanja individualnog radnog spora pred nadležnim sudom, radnik i Poslodavac će predmetni spor nastojati riješiti mirnim putem.
- (2) Sporo ve 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.
- (7) 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.
- (8) Predsjednika povjerenstva u odsutnosti zamjenjuje zamjenik.
- (9) Mandat Povjerenstva traje do isteka važenja Kolektivnog ugovora.
- (10) 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.
- (11) 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.
- (12) 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.
- (13) 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.
- (14) 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.
- (15) 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.
- (16) 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.

Redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 130.

- (1) Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, u slučajevima propisanim važećim Zakonom o radu.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) 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.

- (5) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Otkazni rok

Članak 131.

- (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.
- (6) 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).
- (7) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

XIX. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 132.

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

Članak 133.

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

Članak 134.

- (1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima, ni na koji način, neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.
- (2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni 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 sukladno međunarodnim konvencijama, zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 135.

- (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 i telefaksa,
 - umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava zaposlenika,
 - 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 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, a da ne ometa djelatnost poslodavca.

Članak 136.

- (1) Sindikalni povjerenici odnosno predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz st. 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (3) Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni povjerenik odnosno predstavnik dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.
- (4) Poslodavac se obvezuje da će omogućiti nesmetano djelovanje sindikalnih povjerenika, odlazak na sjednice, sindikalne seminare, uz vjerodostojan poziv, i ostalo, u skladu sa Statutom sindikata.
- (5) Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik mora svoje pravo iz ovoga članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca i potrebama posla na radnom mjestu.

Članak 137.

- (1) Sindikat samostalno određuje svoje predstavnike odnosno povjerenike.
- (2) Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru odnosno opozivu sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika, i to u roku pet dana od imenovanja ili izbora odnosno opoziva.
- (3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora može na svakih 300 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 stavkom 5. ovog članka i ugovorom o radu.
- (4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, svaki sindikat koji je strana ovog Kolektivnog ugovora, ako broj njegovih preostalih članova prelazi 150, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uvjete iz stavka 3. ovog članka.
- (5) Sindikalni povjerenici iz stavka 3. i 4. ovog članka obavljaju svoje aktivnosti u radnom vremenu i primaju plaću radnog mjesta s kojeg su imenovani/izabrani na navedenu dužnost, a koja se sastoji od:
 - osnovne plaće;
 - dodatka osnovnoj plaći temeljem uvjeta rada ukoliko je radnik imenovan/izabran na navedenu dužnost sa radnog mjesta na kojem je i ostvarivao navedene dodatke i to na razini prosjeka godine koja prethodi godini u kojoj je imenovan/izabran;
 - povećanja osnovne plaće na osnovi radnog staža
- (6) Sindikalnim povjerenicima iz stavka 3. i 4. ovog članka, za obavljanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac može otkazati ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 138.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati sindikalnom povjereniku (uz izuzetak povjerenika iz članka 137. stavka 3. i 4.) osigurati uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti i ne smije mu se za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti otkazati ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljan položaj bez suglasnosti sindikata.

Članak 139.

- (1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi te dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 140.

- (1) Radniku izabranom na sindikalnu dužnost čije obnašanje zahtjeva da privremeno prestane raditi kod poslodavca, za vrijeme trajanja sindikalne dužnosti miruju sva prava i obveze kod poslodavca.

Članak 141.

- (1) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je početkom svake kalendarske godine Poslodavcu dostaviti presliku izvotka iz službenog registra.

XX. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 142.

- (1) Stranke su suglasne da će eventualne sporove nastale u primjeni ovog Kolektivnog ugovora, prvenstveno, rješavati dogovorom.
- (2) Stranke će sporazumno utvrditi koje će kolektivne radne sporove povjeriti na rješavanje arbitraži.

Članak 143.

- (1) Arbitražno vijeće ima pet članova od kojih Poslodavac imenuje dva, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog. Petog člana koji obnaša dužnost predsjednika arbitražnog vijeća stranke imenuju sporazumno.
- (2) U slučaju da strane ne postignu sporazum o izboru predsjednika arbitražnog vijeća, njega će odrediti Gospodarsko-socijalno vijeće.

Članak 144.

- (1) Stranke se obvezuju da će arbitražno vijeće utemeljiti prema potrebi.
- (2) Postupak pred arbitražom je hitan i mora se završiti najkasnije u roku od 15 dana od dana iznošenja spora pred arbitražu.
- (3) Odluka arbitraže je konačna.

Članak 145.

- (1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora snosi troškove rada člana arbitražnog vijeća kojeg je izabrala dok troškove rada predsjednika arbitražnog vijeća stranke snose podjednako.
- (2) Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad arbitražnog vijeća.

Članak 146.

- (1) Za vrijeme trajanja i poštivanja ovog Kolektivnog ugovora strane utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije kod poslodavca.

XXI. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 147.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor koji ne može imati više od 20 članova .
- (3) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 148.

- (1) Sindikat ima pravo kod poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama Zakona o radu uz prethodnu najavu poslodavcu.

Članak 149.

- (1) Organiziranje i sudjelovanje u štrajku u skladu sa ZOR-om i ovim Kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu ugovora o radu i zato sudionik štrajka ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od zaposlenika koji nije sudjelovao u štrajku.

Članak 150.

- (1) Poslodavac i sindikat, posebnim sporazumom, utvrđuju poslove čije se obavljanje ne smije prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 151.

- (1) Stranke se obvezuju najkasnije u roku od 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.

XXII. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 152.

- (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 153.

- (1) 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 154.

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

Članak 155.

- (1) Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati najduže tri mjeseca nakon protoka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen.

Članak 156.

- (1) Na pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu i Pravilnika o radu.

XXIII. TRAJANJE, IZMJENE, DOPUNE, OBNOVA

Članak 157.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31.12.2015. godine i smatra se sklopljenim kad ga potpišu ovlaštene predstavnici stranaka.

Članak 158.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1.4.2014. godine.

Članak 159.

- (1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.
- (2) Prijedlog izmjena i dopuna iz prethodnog stavka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.
- (3) Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovoga Kolektivnog ugovora mora se o prijedlogu očitovati u roku 30 dana od dana primitka prijedloga.
- (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.

Članak 160.

- (1) Stranke će najmanje dva mjeseca prije isteka ovog Kolektivnog ugovora započeti pregovore o njegovoj obnovi.

XXIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 161.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Poslodavac će Kolektivni ugovor, Dodatak Kolektivnom ugovoru, međusobne sporazume sindikata i poslodavca te zaključke Komisije za tumačenje odredbi i praćenje primjene Kolektivnog ugovora koji zaključci se odnose na tumačenje i općenitu primjenu odredbi Kolektivnog ugovora, objavljivati u službenom glasilu CROSCO, d.o.o. i na CROSCO, d.o.o. intranet stranici.

Članak 162.

- (1) Stranke ovoga Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.
- (2) Komisija iz prethodnog stavka ima šest članova. Svaka stranka imenuje tri člana.
- (3) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi put najkasnije u roku 30 dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojem će se donijeti poslovnik o radu iste.

Članak 163.

- (1) 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 164.

- (1) Stranke utvrđuju da su sindikati, koji su strana ovoga Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja, poslodavcu predložili dokumente koji im daju ovlaštenja da budu strana ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 165.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sačinjen je u osam istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po dva, dok se dva dostavljaju nadležnom ministarstvu.

Za CROSCO, d.o.o.:

Dragutin Domitrović,
direktor Društva

ZA SINDIKATE:

SINDIKAT NAFTNOG
GOSPODARSTVA

Božo Mikuš, predsjednik

INAŠ – SINDIKAT RADNIKA
INE I DRUŠTAVA INE
ZAGREB

Maja Rilović, predsjednica