

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

## **PETROL d.o.o.**

Zagreb, 16. ožujka 2017.

**PETROL**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Zagreb, 16. ožujka 2017.", is located at the bottom left corner of the page.

**PETROL d.o.o.** Zagreb, Oreškovićeva 6/H, Otok, kojeg zastupa član Uprave Boris Antolović (dalje u tekstu: Poslodavac) s jedne strane

i

**SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE**, Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. broj 2, zastupan po Zlatici Šulić, predsjednici

te

**INAŠ – Sindikat naftne djelatnosti**, Zagreb, Trg Senjskih uskoka 2, zastupan pa Zdenku Mučnjaku, predsjedniku (dalje u tekstu: Sindikat) s druge strane,

zaključili su u Zagrebu, dana 16. ožujka 2017. god.

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
za  
PETROL d.o.o.**

## I. OPĆE ODREDBE

### Članak 1.

Ovim se Kolektivnim ugovorom (dalje u tekstu: Ugovor) uređuju prava i obaveze ugovornih strana, te pitanja iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Poslodavac utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne jedinice, strukturu i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova donošenjem posebnih akata – Pravilnika o sistematizaciji i Pravilnika o organizaciji društva Petrol d.o.o.

### Članak 2.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na članove Sindikata potpisnika ovog Ugovora.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na sve radnike Petrol d.o.o. na području Republike Hrvatske, koji imaju zasnovan radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Ovaj Ugovor se primjenjuje na poslovodstvo i rukovodeće osobe Petrol d.o.o., osim ako je pojedinačnim Ugovorom između poslovodstva/ rukovodećih osoba i poslodavca određeno drugčije.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora kojima su regulirana prava i obveze ostvariva po osnovi bračne i izvanbračne zajednice radnika, na identičan način se primjenjuju i u odnosu na životne partnere, odnosno neformalne životne partnere radnika, prema definiciji iz Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

### **Članak 3.**

Prema odredbama ovog Ugovora Poslodavac je pravna osoba, za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovoga Ugovora, radnik je fizička osoba, koja obavlja određene poslove za Poslodavca, na temelju Ugovora o radu.

Za potrebe ovog Ugovora utvrđuje se značenje slijedećih pojmljivačkih riječi kao skupine radnih mjeseta na način kako slijedi:

- poslovodstvo – Uprava poslodavca,
- rukovodeće osobe – direktori/ voditelji područja, odjela, službi,
- radnici na BP i
- ostali radnici u društvu – svi ostali radnici kod poslodavca.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se stranke suglasile o bitnim sastojcima ugovora, te ga obostrano potpisale.

Ugovor o radu mora se sklopiti prije početka rada.

Rok za prihvatanje Ugovora o radu ili izmjene Ugovora iznosi uvijek najmanje 8 dana.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani Ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

- strankama, njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
- danu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme,
- probnom radu (ako se ugovara),
- pripravnistvu (ako se Ugovor o radu sklapa s pripravnikom),
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno načinu određivanja trajanja tog odmora,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdoblju isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima,
- drugim pravima i obvezama radnika i Poslodavca.

Umjesto pojedinih odredbi koje predviđa Zakon o radu, može se u Ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, Kolektivni ugovor grane, odnosno grupacije, ovaj Kolektivni ugovor ili Pravilnik Poslodavca koji uređuje ta pitanja.

### **2. Uvjeti za sklapanje Ugovora o radu**

#### **Članak 5.**

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može, prije sklapanja Ugovora o radu, uputiti na liječnički pregled i osobu koja neće raditi na poslovima za koje posebni propisi predviđaju zdravstveni pregled.

Troškove kod upućivanja na zdravstveni pregled iz st. 1. ovog članka snosi poslodavac.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti, ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje, ili bitno ometa u izvršenju iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radniku koji propusti postupiti sukladno odredbi prethodnog stavka, poslodavac može iz tog razloga otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 6.**

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti stručna sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova.

#### **Članak 7.**

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen Ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u pravilnike Poslodavca, odnosno ovaj Kolektivni ugovor, kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 8.**

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

### **3. Probni rad**

#### **Članak 9.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najduže 6 mjeseci ovisno o složenosti ili vrsti posla.

#### **Članak 10.**

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopljen ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Otkazni rok za radnike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada iznosi sedam dana.

### **4. Pripravnici**

#### **Članak 11.**

Radnici koji su završili III., IV., V., VI., VII. i VIII. stupanj stručne spreme, a nemaju radno iskustvo mogu zasnovati radni odnos kao pripravnici.

Pripravnički staž može trajati najduže 12 mjeseci ovisno o složenosti ili vrsti posla.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi i odluci Poslodavca.

#### **Članak 12.**

Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika, u vidu stručnog ispita prije isteka roka pripravničkog staža provodi stručna tročlana komisija, koja se sastoji od dva člana i mentora, a koju imenuje Poslodavac.

#### **Članak 13.**

Najmanje jedan član komisije i mentor iz Članka 12. ovog Ugovora moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja koji ima i pripravnik čije znanje i sposobnosti se provjeravaju.

Pripravnički staž može se na prijedlog mentora uz suglasnost komisije skratiti i to najviše na polovinu vremena utvrđenog Ugovorom o radu.

### **Članak 14.**

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Pripravnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom kao i drugi radnici ako ovim Ugovorom, drugim Ugovorom ili Ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću sukladno odredbama Pravilnika o plaćama Poslodavca.

### **Članak 15.**

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu.

## **5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 16.**

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje strane dok ga jedna od njih ne otkaze ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako Ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## **6. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 17.**

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

### **Članak 18.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

### **Članak 19.**

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.

## **7. Prestanak ugovora o radu**

### **Članak 20.**

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najduže do mjesec dana.

### **Članak 21.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

## **8. Premještaj**

### **Članak 22.**

Radnik može raditi u drugom mjestu rada, ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno, na udaljenosti koja od mjesta prijavljenog prebivališta/ boravišta do mjesta rada, uključujući i povratak, iziskuje najviše 3 sata dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza.

Raspored iz stavka 1. ovog članka bez pisanog pristanka radnika ne može se izvršiti kod sljedećih radnika:

- trudnice,
- majke s djetetom do 3 godine starosti,
- samohranog roditelja s djetetom do 6 godina starosti,
- maloljetnika,
- roditelja teško i trajno bolesnog ili invalidnog/ hendikepiranog djeteta, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, koji radi polovicu radnog vremena.

## **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 23.**

Poslodavac je dužan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Poslodavac je obvezan pri uvođenju novih tehnologija informirati radnike, odnosno povjerenika zaštite na radu o tehnološkim značajkama i mogućim utjecajima tehnologije na zdravlje i sigurnost radnika.

### **Članak 24.**

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće ili neizbjegne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije zbog svoga postupka biti doveden u lošiji položaj i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica.

### **Članak 25.**

Poslodavac ima na području zaštite na radu prvenstveno slijedeće obveze:

- temeljem Procjene opasnosti radnih mjeseta osigurati zaštitnu radnu odjeću i obuću radnicima na radnim mjestima na kojima je utvrđena obveza uporabe istih, te osigurati garderobni prostor za svakog radnika,
- prilagoditi posao svakom radniku izborom sredstava za rad i izborom radnih tehnoloških postupaka, kao i smanjivanjem štetnih utjecaja na zdravlje radnika,
- prilagoditi posao tehničkom napretku i poznavanju napretka struke u zemlji i svijetu,
- zamjenjivati opasne s bezopasnim ili manje štetnim radnim (tehnološkim) postupcima, sredstvima za rad, materijalima i izvorima energije,
- razvijati usklađenu politiku zaštite na radu uključujući tehnologiju, organizaciju rada, socijalne odnose i utjecaj radne okoline,
- savjetovati se s radnicima odnosno njihovim zastupnicima o pitanjima razvoja i uvođenja novih tehnologija.

Sve mjere u svezi sa zaštitom i osiguranjem zdravlja radnika na radu provode se sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Svaki radnik obvezan je brinuti o osobnoj zaštiti i zdravlju u skladu sa svojom osposobljeničcu, te pisanim i usmenim uputama Poslodavca.

### **Članak 26.**

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu, povjerenik radnika ima prava i dužnosti sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o zaštiti na radu kod Poslodavca.

#### **1. Zaštita dostojanstva**

### **Članak 27.**

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane Poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i ostalih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje teža je povreda radne obveze za koju je sankcija propisana Pravilnikom o radu Poslodavca.

Radnik koji smatra da je prema njemu činjeno protivno odredbi stavka 1. ovog Članka ima pravo uložiti pritužbu osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, te se postupak provodi sukladno odredbama internog akta (Uputa) Poslodavca.

Sve osobe koje sudjeluju u postupku primanja i rješavanja pritužbi dužne su čuvati tajnost podataka koje pritom saznavaju.

#### **2. Zaštita privatnosti**

### **Članak 28.**

Poslodavac je dužan štititi privatnost radnika sukladno Zakonu.

Radnik koji ne dostavi potrebne podatke ili ne prijavi promjenu podataka ili predane istinite podatke snosi štetne posljedice.

Zaštita privatnosti kod Poslodavca regulirana je internim Pravilnikom o zaštiti osobnih podataka.

Poslodavac uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća imenuje osobu koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom.

## **IV. RADNO VRIJEME**

#### **1. Tjedno radno vrijeme**

### **Članak 29.**

Puno radno vrijeme svih radnika, uključujući i odmor (stanku) iznosi 40 sati tjedno, koji se raspoređuje u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i dvokratno, za poslove koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena.

Nedjelja je u pravilu dan tjednog odmora.

Ako radnik radi u nedjelju, mora mu se u sljedećem tjednu osigurati dan tjednog odmora.

Raspored radnog vremena Poslodavac mora u pisanom obliku staviti na uvid radnicima, najmanje osam dana unaprijed za svaki tjedan, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika (npr. bolovanje, smrtni slučaj, izvanredne inventure i dr.).

Poslodavac je obvezan voditi evidenciju prisutnosti na radu, koja je radniku dostupna.

## **2. Nejednaki raspored radnog vremena**

### **Članak 30.**

Godišnji pregled fonda radnih sati i radnih dana izrađuje uprava poslodavca najkasnije do 15. prosinca za iduću godinu, i predstavlja temelj izrade detaljnog plana korištenja radnog vremena, o čemu će se poslodavac savjetovati s radničkim vijećem.

Za izradu i provođenje rasporeda detaljnog mjeseca (po danima) radnog vremena na benzinskim postajama odgovoran je poslovođa pojedine benzinske postaje. Raspored radnog vremena poslovođa je dužan putem instruktora dostaviti nadležnom direktoru područja, koji isti pregledava i odobrava. Raspored radnog vremena za poslovođu odobrava nadležni direktor područja. Mjesecični raspored radnog vremena moguće je mijenjati zbog potrebe neprekidnog odvijanja radnog procesa, te za slučaj prijeke potrebe iz čl. 29. st. 5. ovog Kolektivnog ugovora, za koje izmjene se ovlašćuje i za čiju provedbu je odgovoran poslovođa benzinske postaje.

Radno vrijeme radnika u maloprodaji nejednak je raspoređeno na razdoblje od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Radnik u nejednakom rasporedu radnog vremena može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, do najduže 6 mjeseci, te u svakom razdoblju od šest uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

U slučaju kada po isteku utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena iz stavka 3. ovog članka bude utvrđen višak sati kod pojedinog radnika u odnosu na njegovo ugovorenou puno ili nepuno radno vrijeme, poslodavac će postupiti sukladno Zakonu o radu.

## **3. Pripremne radnje**

### **Članak 31.**

Pripremne radnje za otvaranje i zatvaranje prodajnih mesta, kao i rad na inventuri, uključene su u puno dnevno radno vrijeme te su regulirane sukladno sistemu rada u nejednakom radnom vremenu važećem kod poslodavca.

Za pripremne radnje na benzinskim postajama koje posluju neprekidno 24 sata dnevno, priznaje se 5 min po osnovi pripreme za rad.

Na benzinskim postajama koje ne posluju neprekidno 24 sata dnevno, priznaje se 10 min za pripremu za rad, i 10 min za zaključak rada na kraju radnog dana, te 5 min pripreme za rad između smjena.

Navedeno pravo iz prethodna 2 stavka ovog članka priznaje se radniku koji obavlja gore navedene radnje (najviše 2 radnika).

## **4. Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 32.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti 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.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodjeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

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

## 5. Prekovremen rad

### Članak 33.

Svaki rad duži od punog/ nepunog radnog vremena, a do kojeg je došlo temeljem pisanog naloga poslodavca i koji nije preraspodjela radnog vremena ili rad u nejednakom rasporedu, predstavlja prekovremen rad.

Uz suglasnost radnika, umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1 sat prekovremenog rada je 1 sat i 30 minuta redovnog rada. Na temelju podataka o ostvarenim satima prekovremenog rada, radniku se izdaje odluka o broju slobodnih dana i razdoblju korištenja istih.

## 6. Usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života

### Članak 34.

Ukoliko radnik u vrijeme trajanja radnog odnosa, radi potreba usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života predloži pisanim putem, drugačiji raspored radnog vremena, poslodavac mu, u slučaju neprihvaćanja prijedloga mora, uzimajući u obzir potrebe procesa rada, pisano obrazložiti svoju odluku.

Radnik, koji ima obiteljske obvezе (prilagodba djeteta na vrtić, praćenje djeteta u bolnicu, praćenje na zdravstvene preglede člana obitelji), može u dogovoru sa poslodavcem mjesечно prenijeti do najviše 24 sata manjka. Do kraja referentnog šestomjesečnog razdoblja rada u nejednakom rasporedu radnog vremena mora svoje obvezе riješiti u skladu sa planom korištenja radnog vremena.

U slučaju postupka prilagodbe djeteta na vrtić, radniku se može omogućiti, da u prvom tjednu privikavanja sam odredi vrijeme dolaska i odlaska, odnosno odredi smjenu, u dogovoru sa svojim nadređenim, s time da manjak sati nadoknadi do kraja referentnog šestomjesečnog obračunskog razdoblja rada u nejednakom rasporedu radnog vremena.

## 7. Rad nedjeljom

### Članak 35.

Rad nedjeljom nije dozvoljeno naložiti:

- majci, s djetetom do tri godine života. Takav rad je moguć samo ako radnik dostavi poslodavcu pisani izjavu o pristanku na takav rad,
- radnici u vrijeme trudnoće, i godinu dana nakon poroda,
- samohranom roditelju teško i trajno bolesnog ili invalidnog/ hendikepiranog djeteta, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad,
- roditelju teško i trajno bolesnog ili invalidnog/ hendikepiranog djeteta, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, koji radi polovicu radnog vremena.

Takav rad je moguć samo temeljem pisane izjave radnika o pristanku na takav rad.

## 8. Rad u dane blagdana i neradnih dana

### Članak 36.

Rad u dane koji su Zakonom određeni kao blagdani i neradni dani, nije dozvoljeno odrediti:

- majci, s djetetom do tri godine života, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- radnici u vrijeme trudnoće i godinu dana nakon poroda,
- samohranom roditelju teško i trajno bolesnog ili invalidnog/hendikepiranog djeteta, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad,
- roditelju teško i trajno bolesnog ili invalidnog/ hendikepiranog djeteta, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, koji radi polovicu radnog vremena, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad.

## **9. Noćni rad i rad u smjenama**

### **Članak 37.**

Rad u vremenu između 22 sata i 6 sati ujutro slijedećeg dana smatra se noćnim radom.

Poslodavac je pri određivanju dnevnog rasporeda radnog vremena dužan osigurati da rad noćnog radnika ne smije trajati duže od osam sati.

Rad u smjenama (smjenski rad) je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada prema utvrđenom rasporedu, a koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijepodnevnom, poslijepodnevnom ili noćnom dijelu dana uz primjenu propisanog dnevnog fonda sati.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Godišnji odmor**

#### **Članak 38.**

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna.

U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.

Za svakog radnika utvrđuje se ukupno trajanje godišnjeg odmora tako da se na baznih dvadeset radnih dana godišnjeg odmora, pribrajaju dani godišnjega odmora utvrđeni prema sljedećim kriterijima:

a) na osnovi dužine radnog staža radniku pripada sljedeći broj radnih dana godišnjega odmora:

- od navršene 1 do navršenih 4 godina radnog staža 1 radni dan
- od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža 2 radna dan
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža 4 radna dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 5 radnih dana
- od navršenih 20 godina radnog staža 6 radnih dana

b) za radni staž kod poslodavca radniku pripada sljedeći broj radnih dana godišnjeg odmora:

- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 1 radni dan
- od naršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža 2 radna dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža 3 radna dana
- od navršenih 30 godina radnog staža 4 radna dana

c) na osnovi zdravstvenoga stanja

- ako je radnik invalid 3 radna dana

d) na osnovi socijalnih prilika radnika

- roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju 3 radna dana
- roditelju 1 djeteta do 15 godina starosti 1 radni dan
- roditelju 2 ili više djece do 15 godina starosti 2 radna dana

e) radnicima čije je radno mjesto ocijenjeno kao radno mjesto visokog stupnja rizika, po izrađenoj procjeni opasnosti  
Kriteriji se primjenjuju kumulativno. 2 radna dana

Plan korištenja (raspored) godišnjih odmora utvrđuje Poslodavac uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, radnika se mora obavijestiti pisanim putem najmanje 15 dana prije korištenja.

Radnik ima pravo dva dana godišnjeg odmora koristiti kada on to želi, o čemu mora obavijestiti Poslodavca najmanje 3 dana ranije.

## 2. Plaćeni dopust

### Članak 39.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na 7 dana plaćenoga dopusta za važne osobne potrebe, a posebice u svezi:

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| • zaključenja braka  | 2 dana                              |
| • rođenja djeteta  | 3 dana                              |
| • zaključenje braka djeteta  | 1 dan                               |
| • Smrti supružnika,djeteta,posvojenika   | 3 dana                              |
| • Smrti roditelja,očuha,mačehe,posvojitelja  | 2 dana                              |
| • Smrti roditelja supružnika   | 1 dan                               |
| • Smrti braće ili sestara  | 1 dan                               |
| • Smrti djedova ili baka   | 1 dan                               |
| • selidbe u interesu radnika   | 1 dan                               |
| • selidbe u interesu poslodavca  | 2 dana ili u dogovoru s poslodavcem |
| • elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja                |                                     |
| • objekata za stanovanje radnika   | od 1 do 6 dana                      |
| • dragovoljnog davanja krvi  | 1 dan                               |
| • izvanredne zdravstvene okolnosti radnika ili u njegovoj užoj obitelji od 1 do 4 dana |                                     |
| • roditelju čije dijete/posvojenik kreće u osnovnu školu na 1.školski dan (1 roditelj) |                                     |
| 1 dan  |                                     |

Plaćeni dopust za dragovoljno darivanje krvi počinje se koristiti na dan darivanja krvi, uz prethodnu obavijest poslodavcu, te dostavu službene potvrde o provedenom vađenju krvi.

Ukoliko se tijekom kalendarske godine ponovi smrtni slučaj člana uže obitelji, radnik ima pravo ponovno odsustrovati s rada uz naknadu plaće, bez obzira na propisano ograničenje iz stavka 1. ovoga Članka vezano za maksimalni ukupni broj dana plaćenog dopusta.

## 3. Neplaćeni dopust

### Članak 40.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do najviše 30 dana u slučajevima:

- njege člana obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dozvoljavaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta, koji je odobren u trajanju dužem od 30 dana, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

U okviru predviđenih okolnosti radnik je dužan zahtjev za neplaćeni dopust uputiti Poslodavcu najmanje 15 dana prije početka korištenja neplaćenog dopusta.

#### 4. Stanka

##### Članak 41.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku u trajanju od ukupno 30 (trideset) minuta, koja se računa u radno vrijeme, a može se iskoristiti u više puta tijekom radnog dana.

Obzirom na narav posla na benzinskim postajama radnici na istima koriste stanku na način, kojim se ne prekida radni proces tijekom radnog dana u kojem se stanka koristi.

## VI. PLAĆE I DODACI NA PLAĆU

##### Članak 42.

Poslodavac je obvezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

- Osnovne plaće
- Stimulativnog dijela plaće
- Povećanja plaće temeljem radnog staža
- Pripadajućih dodataka u plaći (u dalnjem tekstu: dodaci).

##### Članak 43.

Plaća se isplaćuje jednom mjesечно, najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

##### Članak 44.

Obračun plaće, naknade plaće i drugih primitaka sadržava sve elemente sukladno odredbama Zakona i drugih podzakonskih propisa.

Pisani obračun plaće poslodavac izdaje u elektronskom obliku i to putem elektronske pošte na ime i osobnu e-mail adresu radnika koju dodjeljuje poslodavac, ili na drugi elektronski način, koji omogućuje da su podaci radniku dostupni i primjereni za uporabu.

Podaci o plaći i drugim osobnim primicima su osobni i tajni podaci, te ih je potrebno kao takve čuvati i zaštiti.

U slučaju zakašnjenja isplate plaće ili neisplate plaće u cijelosti, Poslodavac je dužan do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti u obliku ovršne isprave.

Poslodavac je dužan na upit radnika dostaviti dodatna pojašnjenja.

Radnik ili od strane radnika pisano ovlašten sindikalni povjerenik ima pravo dobiti obrazloženje radnikove obračunate plaće.

#### 1. Osnovna plaća

##### Članak 45.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se na osnovi složenosti poslova radnog mjesti i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Ugovora i predstavlja najniži iznos kojega je Poslodavac dužan isplatiti radniku.

U Platnim razredima, koji se nalaze u prilogu i sastavni su dio ovog Ugovora, navedene su osnovne plaće po platnim razredima. Platni razredi predstavljaju tabelarni prikaz odnosno tabelarni dio osnovnih plaća radnika, a sukladno Pravilniku o sistematizaciji radnih mesta poslodavca gdje su radna mjesta sistematizirana i vrednovana u nizu od najjednostavnijih do najsloženijih poslova i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

## **2. Posebni dodatak**

### **Članak 46.**

Osim osnovne plaće, radnik ima pravo na posebni dodatak koji iznosi 350 kuna mjesечно.

## **3. Stimulativni dio plaće**

### **Grupna i individualna radna uspješnost**

### **Članak 47.**

Sukladno ovom Kolektivnom ugovoru, osim osnovne plaće, radnik ima pravo na stimulativni dio plaće u vidu individualne, grupne ili prodajne uspješnosti, za utvrđivanje koje se mjerila i kriteriji određuju općim internim aktom.

Grupna i prodajna uspješnost se određuje za određenu grupu radnika.

Poslodavac mora radnika upoznati s konkretnim mjerilima i kriterijima za određivanje odnosno ocjenjivanje radne uspješnosti.

Pri svakoj promjeni mjerila i kriterija poslodavac je dužan radnika o istome obavijestiti i omogućiti mu uvid u izmjene.

Za radna mjesta koja su temeljem ugovora o radu razvrstana u platni razred iznad 40., usklađenje te mjerila i kriteriji se mogu urediti i na drugčiji način u ugovoru o radu, sukladno ovom Kolektivnom ugovoru.

### **Članak 48.**

Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku od osnovne plaće radnika.

O korekcijama utvrđene grupne radne uspješnosti odlučuje Uprava za svaki mjesec, uzimajući u obzir planiranu ukupnu masu za plaće, realizaciju godišnjeg plana i ocjenu uspješnosti poslovanja.

Poslodavac će upoznati poslovođe s godišnjim i mjesечnim planovima prodaje pojedine benzinske postaje za koju su isti odgovorni, i u čijoj izradi su sudjelovali.

Uprava društva iz objektivnih razloga odlukom je ovlaštena izmjeniti mjesечni plan ostvarenja prodaje goriva i negoriva za potrebe nagrađivanja.

## **3.1. Grupna radna uspješnost**

### **3.1.1. Kriteriji i mjerila za radnu uspješnost**

### **Članak 49.**

Radna uspješnost utvrđuje se internim aktom - Mjerilima za izračun radne uspješnosti.

## **3.2. Individualna radna uspješnost**

### **Članak 50.**

Radnicima za koje neposredni voditelj utvrdi, da na poslu duže vremena ne dostižu prosječne radne rezultate zbog nemarnog odnosa prema radu, loše kvalitete i količine obavljenog posla, neracionalnog upravljanja sredstvima koja su im predana na raspolaganje, te se neprimjereni odnose prema kupcima i voditeljima, plaće se može korigirati do 20%.

Sniženje plaće može trajati do 6 mjeseci. Ako radnik i nakon 6 mjeseci ne dostiže očekivane radne rezultate, sniženje plaće može se produžiti za narednih 6 mjeseci.

Uprava će na prijedlog direktora maloprodaje radnicima na radnom mjestu poslovođe, uvažavajući specifičnosti pojedine benzinske postaje i zahtjevnost radnog mesta poslovođe, utvrditi dodatak na osnovnu plaću do 10%.

Radnicima, za koje neposredni voditelj utvrdi da na poslu dostižu nadprosječne radne rezultate, racionalno upravljaju osnovnim sredstvima, koja su im dana na raspolaganje i imaju primjer odnos prema kupcima i voditeljima, plaća se može korigirati do 20%.

O korekciji plaće radnika odlučuje Uprava poslodavca temeljem pisanog prijedloga neposrednog nadređenog voditelja, koji je prilog 3. ovog ugovora.

### **Članak 51.**

Radniku se može za izvanredne radne uspjehe isplatiti posebna novčana nagrada. Kao izvanredni radni uspjesi prema ovom ugovoru smatraju se: posebni radni uspjesi, iznadprosječni rezultati u kvaliteti i kvantiteti rada, izuzetan doprinos s osnova inventivnog rada i tehničkih unapređenja, sprječavanje veće materijalne štete i dr.

Visina posebne novčane nagrade za izvanredne radne uspjehe ovisi od značenja dostignutog radnog uspjeha za poslodavca u cijelini.

O visini i isplati posebne novčane nagrade odlučuje Uprava temeljem pisanog prijedloga neposredno nadređenog voditelja.

### **3.3. Napredovanje kroz platne razrede radnog mjestra**

### **Članak 52.**

Radnik može napredovati ukoliko dulje vrijeme na radnom mjestu postiže rezultate koji za Poslodavca imaju dugoročne pozitivne učinke, a sve sukladno odredbama internih akata, uputa i pravilnika poslodavca.

Poslodavac, u slučaju da je u općem internom aktu detaljno odredio i postavio kriterije i mjerila za utvrđenje individualne radne uspješnosti i način razvrstavanja u platni razred, može radnika razvrstati i u niži platni razred, kako je to određeno u općem internom aktu, i sukladno zakonskim propisima, te ugovoru o radu potpisanim između poslodavca i radnika.

Radnik ima pravo uvida u provedeno ocjenjivanje svog rada.

### **Članak 53.**

Dodatak na plaću poslovođi radi vođenja dvije benzinske postaje iznosi 25% od osnovne plaće.

### **4. Dodatak na radni staž**

### **Članak 54.**

Radniku pripada dodatak na radni staž, u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovoga članka, pripada radniku za radni staž koji je upisan u elektroničku bazu podataka o osiguranicima, uvećan za tekući radni staž kod Poslodavca.

### **5. Prigodna nagrada radnika**

### **Članak 55.**

Poslodavac je dužan radnicima isplatiti regres na način da radniku koji ima pravo na godišnji odmor isplati iznos od 2.000,00 kn, i to najkasnije do 15. srpnja tekuće kalendarske godine, dok će u slučaju nelikvidnosti poslodavca isplatu tog dijela izvršiti najkasnije do 15. studenog tekuće godine. Ako radnik ima pravo na korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora, ima pravo na razmjerni dio regresa.

Poslodavac će isplatiti prigodnu nagradu vezanu uz dobro poslovanje u iznosu 500,00 kn ako finansijski rezultati poslovanja društva (čista dobit društva) za period 1.1. - 31.10. budu jednaki ili veći planu, i to do 15. prosinca tekuće kalendarske godine. Radniku koji nije radio tijekom cijele godine pripada prigodna nagrada vezana uz dobro poslovanje razmjerno periodu trajanja radnog odnosa od siječnja do listopada tekuće godine. Prigodna nagrada vezana uz dobro poslovanje pripada radnicima koji su na dan 01.12. tekuće kalendarske godine u redovnom radnom odnosu kod poslodavca. Prigodna nagrada vezana uz dobro poslovanje može se isplatiti radniku i u nenovčanom/negotovinskom obliku.

## 6. Povećanje plaće

### Članak 56.

Osnovna plaća radnika povećava se najmanje:

- za rad noću 30%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad blagdanima i neradnim danima određenima zakonom 20%

Za rad blagdanima i neradnim danima određenima zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće koja mu pripada kada ne radi i na uvećanu plaću.

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen Zakonom nedjelja.

## VII. NAKNADA PLAĆE

### Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio, u sljedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora,
- plaćenoga dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika,
- ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite,
- vojne vježbe,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca,
- obrazovanja ili osposobljavanja sindikalnog povjerenika,
- traženja novog zaposlenja u vrijeme otkaznog roka.

### Članak 58.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini 70% od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Poslodavac može utvrditi različitu visinu naknade plaće za bolovanje do 42 dana, ovisno o broju dana bolovanja, s time da naknada ni u kojem slučaju ne može iznositi manje od 70% osnovice iz st. 1 ovoga članka.

### Članak 59.

Za rad u Radničkom vijeću predstavnici imaju pravo na naknadu plaće kao da su radili za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom Poslodavca i Radničkog vijeća.



## VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

### 1. Troškovi prijevoza

#### Članak 60.

Radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesecne odnosno pojedinačne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je najpovoljnija za poslodavca, a sve u skladu s ostalim odredbama ovog članka.

U slučaju kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različitih cijena (više javnih autobusnih linija, vlak i sl.), radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prijevoza koja je najpogodnija za poslodavca.

Poslodavac ne priznaje dostavljene potvrde privatnih prijevoznika (za vlastite potrebe), odnosno prijevoznika koji ne mogu dokazati svoje svojstvo javnog prijevoznika koji to svojstvo stječu temeljem određenih zakonskih i podzakonskih propisa, te su kao takvi i registrirani i upisani u odgovarajuće registre odnosno upisnike.

U slučaju da na određenoj relaciji nema javnog organiziranog prijevoza, a zbog udaljenosti objektivno postoji trošak prijevoza, poslodavac će općim aktom – odlukom – utvrditi točan pripadajući iznos naknade, u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je prijevoz organiziran.

Radnici čija je adresa stanovanja udaljena od mjesta rada manje od dva kilometra, nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza.

Na radnika s tjelesnim oštećenjima donjih ekstremiteta utvrđenih općim propisima ne primjenjuje se odredba prethodnog stavka.

Radnik je dužan dostaviti dokaz službi za obračun plaće te u roku od 8 dana od nastale promjene dostaviti potvrdu o promjeni cijene prijevoza na pojedinoj lokaciji.

Poslodavac može od radnika zatražiti potpisivanje izjave pod punom materijalnom i moralnom odgovornošću o istinitosti podataka dostavljenih Poslodavcu o prijavljenom prebivalištu/boravištu.

### 2. Dnevnice

#### Članak 61.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u zemlji i inozemstvu po nalogu Poslodavca, radniku pripada dnevница sukladno internom aktu – odluci poslodavca, u visini neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak, te sukladno zakonskim i podzakonskim propisima.

### 3. Korištenje privatnog automobila u službene svrhe

#### Članak 62.

Radnik kojemu je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na nadoknadu troškova u neoporezivom iznosu po prijeđenom kilometru sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe, određuje Poslodavac.

#### **4. Solidarna pomoć**

##### **Članak 63.**

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u neoporezivim iznosima iz važećeg Pravilnika o porezu na dohodak, odnosno u slijedećim slučajevima:

• smrti radnika potporu u visini	7.500,00 kn
• smrti roditelja, djece i supružnika potporu u visini	3.000,00 kn
• rođenja djeteta	1.500,00 kn
• zbog invalidnosti od 70% na više, potporu u visini od najmanje godišnje	2.500,00 kn
• zbog bolovanja dužeg od 90 dana potporu u visini od najmanje godišnje	2.500,00 kn
• za smrt radnika, svakom njegovom djetetu do 18. godine ili do 26. godine ako se redovno školuje	7.500,00 kn neto

#### **5. Jubilarne nagrade**

##### **Članak 64.**

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

• 10 godina radnog staža	1.500,00 kn neto
• 15 godina radnog staža	2.000,00 kn neto
• 20 godina radnog staža	2.500,00 kn neto
• 25 godina radnog staža	3.000,00 kn neto
• 30 godina radnog staža	3.500,00 kn neto
• 35 godina radnog staža	4.000,00 kn neto
• 40 godina radnog staža	5.000,00 kn neto

U slučaju izmjene Pravilnika o porezu na dohodak isplaćuje se neoporezivi iznos koji je za radnika povoljniji.

#### **6. Opremnine**

##### **Članak 65.**

Radniku koji kod poslodavca radi minimalno 5 godina i odlazi u mirovinu prije ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ili najkasnije u roku 60 dana po ispunjenju navedenih uvjeta, ili odlazi u invalidsku mirovinu, pripada otpremnina u visini 8.000,00 kn i dodatno 1 bruto plaća radnika (prosječna plaća radnika za posljednja 3 mjeseca).

Ukoliko radnik odlazi u mirovinu nakon rokova iz prethodnog stavka ovog članka, pripada mu otpremnina u visini 8.000,00 kn.

##### **Članak 66.**

Opremninu iz članka 65. Poslodavac je dužan isplatiti s posljednjom plaćom.

##### **Članak 67.**

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje Ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada u Petrol d.o.o., osim u slučaju kada se otkaz daje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu.

## **IX. PSIHOLOŠKA KRIZNA INTERVENCIJA**

### **Članak 68.**

U slučaju da radnik na radnom mjestu doživi razbojništvo, pljačku, oružani prepad ili bilo koji oblik nasilja od strane treće osobe, poslodavac može istome organizirati i uputiti ga na razgovor s psihologom, na trošak poslodavca.

## **X. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 69.**

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.

Radnici imaju pravo na jednog člana Nadzornog odbora, kao svog predstavnika, kojeg biraju sukladno odredbama Zakona o radu.

## **XI. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA**

### **Članak 70.**

U slučaju nastupanja okolnosti zbrinjavanja viška radnika, Poslodavac će se savjetovati s Radničkim vijećem sukladno odredbama Zakona o radu koje upućuju na zbrinjavanje viška radnika.

## **XII. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA**

### **Članak 71.**

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati najmanje uvjete sukladno odredbama Zakona o radu, sljedeće:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatne liste uz suglasnost radnika, te istu doznačiti na žiro račun Sindikata,
- mogućnost sindikalnog izvješćivanja, umnožavanja i podjela tiska,
- upotrebu e - maila Društva i korištenja podataka s Interneta.

### **Članak 72.**

Sindikati su dužni odluku o izboru, odnosno imenovanju ili razrješenju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu u roku od 8 dana od imenovanja.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, niti smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika sve sukladno odredbama Zakona o radu.

### **Članak 73.**

Sindikalnom povjereniku Poslodavac mora osigurati uvjete za nesmetano obavljanje aktivnosti koje se odnose na prava i interese članova Sindikata.

Za ostvarivanje prava iz st.1.ovoga članka Poslodavac je obvezan osigurati pristup podacima i informacijama koje su važne za ostvarivanje toga prava.

Sindikalni povjerenik obvezan je svoju aktivnost obavljati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Pravo na plaćenu sindikalnu aktivnost u radnom vremenu , reprezentativni sindikat kod poslodavca, ostvaruje na sljedeći način:

- Za svakog člana reprezentativnog sindikata kod poslodavca, ima pravo na plaćenih sat i pol aktivnosti tijekom kalendarske godine,
- Pola sata za svakog radnika, koji nije član niti jednoga sindikata.

U slučaju da kod poslodavca djeluje više reprezentativnih sindikata, oni si fond sati utvrđen u drugoj alineji prethodnog stavka ovog članka, dijele srazmjerno broju članova sindikata.

Pored uvjeta utvrđenih u stavku 4. ovog članka, poslodavac će omogućiti odsustvovanje s rada s naknadom plaće i:

- Članu sindikalnih tijela reprezentativnog sindikata zbog prisustvovanja sastancima, sjednicama,kongresima i sl., i to na nacionalnoj i regionalnoj razini,

Sindikalni povjerenik i članovi povjereništva dužni su prije obavljanja sindikalnih aktivnosti obavijestiti neposrednog rukovoditelja.

### **XIII. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA**

#### **1. Socijalni mir**

##### **Članak 74.**

Sindikat će se suzdržavati od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Ugovora uredno ispunjavaju prema svim radnicima na koje se Ugovor odnosi, kao i svim pitanjima koja su Ugovorom uređena.

Za sva pitanja koja Ugovorom nisu uređena ili se trebaju urediti posebnim propisima ili aktima, Sindikat se ne odriče prava na štrajk.

Obveza socijalnog mira vrijedi do kraja važenja Kolektivnog ugovora.

##### **Članak 75.**

Sindikat i Poslodavac u slučaju štrajka dogovaraju koji se nužni poslovi ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

#### **2. Izmjene i dopune Ugovora**

##### **Članak 76.**

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora. Postupak izmjena ili dopuna pokreće se u pisanim oblicima.

Ukoliko druga strana u roku od 15 dana od dana zaprimanja prijedloga ne dostavi pisano očitovanje o prihvaćanju inicijative za pregovore iz stavka 1, smatra se da ne prihvaca prijedlog.

#### **3. Rješavanje kolektivnih radnih sporova**

##### **Članak 77.**

Za rješavanje kolektivnih radnih sporova između potpisnika ovog Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pokreće se postupak mirenja. Postupak mirenja pokreće se na pisani inicijativu jednog od potpisnika ovog Ugovora.

Mirovno vijeće ima predsjednika i četiri člana. Svaki potpisnik Ugovora imenuje po dva člana u Mirovno vijeće.

Članovi Mirovnoga vijeća sporazumno imenuju predsjednika vijeća iz redova uglednih znanstvenih, stručnih i javnih radnika, ili s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.

### **Članak 78.**

U postupku mirenja ispitati će se navodi i prijedlozi stranaka, a po potrebi prikupiti će se i potrebne obavijesti i saslušati ugovorne strane.

Mirovno vijeće će dati pisani prijedlog nagodbe.

Mirenje je uspjelo ako ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ima snagu nagodbe zaključene izvan suda (izvansudska nagodba) i pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

### **Članak 79.**

Ako ne uspiju pregovaranje i postupak mirenja, ugovorne strane mogu rješavanje kolektivnog radnog spora povjeriti arbitraži od tri člana.

Članovi arbitraže se za svaki slučaj spora imenuju iz šire liste arbitara koju će suglasno utvrditi potpisnici Ugovora.

Postupak za utvrđivanje kršenja odredaba ovog Ugovora mogu pokrenuti potpisnici ovog Ugovora.

## **4. Tijelo za tumačenje ugovora**

### **Članak 80.**

Ugovorne strane po potrebi imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredaba ovog Ugovora i njegovu primjenu.

Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka strana imenuje po tri člana.

Ugovorne strane će imenovati svoje članove u roku od 60 dana od dana sklapanja ovog Ugovora.

Tumačenja zajedničkog tijela iz st. 1. ovog članka sastavni su dio ovog Ugovora.

## **XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 81.**

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se izravno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima Poslodavca.

### **Članak 82.**

Redovni godišnji odmor za 2017. godinu utvrđuje se sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora, osim ako je za korisnika prava (radnika) povoljnije to uređeno temeljem Pravilnika o radu poslodavca (PR.S.13.002).

### **Članak 83.**

Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na rok od 3 godine.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor, bez prethodne najave, uz poštivanje otkaznog roka od 6 mjeseci, koji teče od dana zaprimanja otkaza.

Po prestanku važenja ovog Kolektivnog ugovora do sklapanja novog, a najduže 1 godinu, i nadalje se primjenjuju odredbe normativnog dijela ovog Kolektivnog ugovora.

### **Članak 84.**

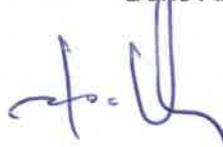
Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa svih strana i objavljuje se u Obavijestima/ Novostima poslodavca, te obavezno i na intranetu poslodavca i u Registru važećih propisa.

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje važiti Pravilnik o plaćama poslodavca PR.S.13.003. na snazi od 26.02.2013.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora se primjenjuju od 01.03.2017.

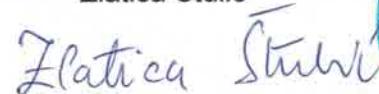
U Zagrebu, 16.03.2017.

PETROL d.o.o.  
Član Uprave  
Boris Antolović



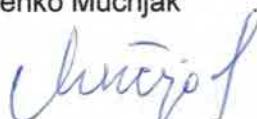
15  
**PETROL** d.o.o.  
Oreškovičeva 6/h, Otok  
10010 ZAGREB  
OIB: 75650985023

Sindikat trgovine Hrvatske  
Predsjednica  
Zlatica Štulić





INAŠ – Sindikat naftne djelatnosti  
Predsjednik  
Zdenko Mučnjak





platni razred	OSNOVNE PLAĆE (KN)
1	2.436,00
2	2.566,50
3	2.697,00
4	2.827,50
5	2.958,00
6	3.088,50
7	3.219,00
8	3.349,50
9	3.523,50
10	3.697,50
11	3.871,50
12	4.045,50
13	4.219,50
14	4.437,00
15	4.654,50
16	4.872,00
17	5.089,50
18	5.307,00
19	5.568,00
20	5.829,00
21	6.090,00
22	6.394,50
23	6.699,00
24	7.003,50
25	7.308,00
26	7.656,00
27	8.004,00
28	8.395,50
29	8.787,00
30	9.222,00
31	9.657,00

32	10.092,00
33	10.570,50
34	11.049,00
35	11.571,00
36	12.093,00
37	12.658,50
38	13.267,50
39	13.876,50
40	14.529,00

Tablica br. 1: PRODUKTIVNOST RADNIKA PRI PRODAJI GORIVA

PRODAJA GORIVA U KG/SAT	PRODAJNA USPJEŠNOST U %
0	1
30	2
47	3
64	4
81	5
98	6
115	7
132	8
149	9
166	10
183	11
200	12

Tablica br. 2: PRODUKTIVNOST RADNIKA PRI PRODAJI NEGORIVA

PRODAJA NEGORIVA U HRK/SAT	PRODAJNA USPJEŠNOST U %
0	1
30	2
38	3
46,5	4
55,5	5
65	6
75	7
85,5	8
96,5	9
108	10
120	11
132,5	12
145,5	13
159	14
173	15
187,5	16
202,5	17
218	18
234	19
250,5	20
267,5	21
285	22
303	23
321,5	24

**Tablica br. 3: DOSTIZANJE PLANA PRODAJE GORIVA**

INDEKS DOSTIZANJA PLANA PRODAJE GORIVA	PRODAJNA USPJEŠNOST U %
do 90	-2
Iznad 90 do 95	-1
Iznad 95 do 105	0
Iznad 105 do 110	1
Iznad 110	2

**Tablica br. 4: DOSTIZANJE PLANA PRODAJE NEGORIVA**

INDEKS DOSTIZANJA PLANA PRODAJE NEGORIVA	PRODAJNA USPJEŠNOST U %
do 90	-2
Iznad 90 do 95	-1
Iznad 95 do 105	0
Iznad 105 do 110	1
Iznad 110	2