



KOLEKTIVNI UGOVOR ZA CROSCOS, d.o.o.

U Zagrebu, 18. ožujka 2020.

Sadržaj:

I.	OPĆE ODREDBE	4
II.	SOCIJALNI DIJALOG.....	5
III.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	6
IV.	RADNO VRIJEME	9
1.	PUNO RADNO VRIJEME.....	9
2.	NEPUNO RADNO VRIJEME.....	9
3.	SKRAĆENO RADNO VRIJEME	10
4.	PREKOVREMENI RAD	10
5.	NOĆNI RAD I RAD U DRUGOJ SMJENI.....	11
6.	RASPORED RADNOG VREMENA.....	12
7.	PRERASPODJELA RADNOG VREMENA	13
8.	EVIDENCIJA RADNOG VREMENA	14
V.	ODMORI I DOPUSTI.....	15
1.	STANKA	15
2.	DNEVNI ODMOR	15
3.	TJEDNI ODMOR	16
4.	GODIŠNJI ODMOR.....	16
5.	PLAĆENI DOPUST	20
6.	NEPLAĆENI DOPUST	21
VI.	PLAĆA.....	22
1.	RASPONI I GRUPE SLOŽENOSTI.....	25
2.	USKLAĐIVANJE PLAĆA	27
2.1.	Kriteriji usklađivanja	27
2.2.	Tipovi usklađivanja plaća	27
3.	RADNI UČINAK I NAGRAĐIVANJE RADNIKA.....	28
4.	DODACI.....	29
5.	NAKNADA PLAĆE	31
VII.	MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	33
VIII.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU.....	38
IX.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	42
X.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA.....	42
XI.	SOLIDARNOST	43
XII.	OBRAZOVANJE.....	44
XIII.	OSIGURANJE RADNIKA.....	44
XIV.	RAD U INOZEMSTVU.....	44
1.	UPUĆIVANJE RADNIKA NA RAD U INOZEMSTVO	44

2. RADNO VRIJEME	45
3. PLAĆE	45
4. OSTALA MATERIJALNA PRAVA.....	46
5. ZAŠTITA NA RADU	47
6. POVRATAK RADNIKA NA RAD U ZEMLJU.....	47
XV. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE	47
XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....	48
XVII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA.....	48
XVIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	50
REDOVITI I IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU	50
OTKAZNI ROK	50
XIX. DJELOVANJE SINDIKATA	51
XX. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO	54
XXI. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI	55
XXII. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	56
XXIII. TRAJANJE, IZMJENE, DOPUNE, OBNOVA	56
XXIV. ZAVRŠNE ODREDBE.....	57

CROSCO, d.o.o., Zagreb, Ulica grada Vukovara 18, 10000 Zagreb, zastupano po direktoru Društva, Igoru Kruljcu
(dalje u tekstu: **Poslodavac**)

i

SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA, Kumičićeva 1, Zagreb, zastupano po Jasni Pipunić, predsjednici

INAŠ - SINDIKAT NAFTNE DJELATNOSTI, Trg senjskih uskoka 2, Zagreb, zastupano po Siniši Koritniku, predsjedniku
(dalje u tekstu: **Sindikati**)

sklapaju, temeljem Zakona o radu, u Zagrebu dana 18. ožujka 2020. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA CROSCO, d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je CROSCO, d.o.o., za koje 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.

(3) Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

(4) Pojam sindikati u ovom Kolektivnom ugovoru odnosi se na sindikate potpisnike ovog Kolektivnog ugovora, bez obzira je li to već naznačeno u pojedinoj odredbi ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, ovim kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

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

II. SOCIJALNI DIJALOG

Članak 5.

- (1) Polazeći od zajedničkog i trajnog opredjeljenja za unapređenje socijalnog dijaloga Sindikati i Poslodavac preuzimaju uzajamne obveze o redovitom izvješćivanju i konzultiranju prije donošenja odluka Poslodavca koje se odnose na područja:
 - plaća i ostalih materijalnih prava,
 - zapošljavanja,
 - zaštite i poboljšanja zdravlja,
 - obrazovanja.
- (2) Svako od navedenih područja može se detaljnije razraditi posebnim sporazumom između potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 6.

- (1) Poslodavac će, ako osniva novo društvo unutar INA Grupe, a ne radi se o statusnoj promjeni Poslodavca, svim radnicima koji će prijeći od Poslodavca na rad u novoosnovano društvo u roku od godine dana od dana osnivanja, osigurati priznavanje kontinuiteta radnog staža provedenog kod Poslodavca.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prestanka postojanja društva iz prethodnog stavka kao i u slučaju utvrđivanja viška radnika u tom društvu, sve unutar razdoblja od godine dana od dana osnivanja, preuzeti na rad radnike koji su od Poslodavca prešli na rad u novoosnovano društvo, pod uvjetom da radnicima koji su utvrđeni kao višak nije omogućen nastavak rada na drugom radnom mjestu u novoosnovanom društvu. U slučaju preuzimanja radnika, s istima će se sklopiti ugovori o radu za radno mjesto sukladno potrebama Poslodavca, radnom iskustvu i stručnoj spremi radnika.
- (3) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prijenosa ugovora o radu ili prelaska na rad kod drugog poslodavca, na zahtjev Sindikata pristupiti ugovaranju socijalne klauzule. Ovisno o tome da li se radi o prijenosu ugovora o radu ili prelasku na rad kod drugog poslodavca, i ovisno o tome da li je novi poslodavac društvo unutar ili izvan INA Grupe, predmet ugovaranja bit će primjerice: kontinuitet radnog staža, obveza isplate obeštećenja, obveza ponovnog preuzimanja radnika na rad kod nastupa određenih uvjeta, rok u kojem poslodavac neće otkazivati ugovore o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, rok na koji se sklupa 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 ugovaranje socijalne klauzule, u roku od tri (3) radna dana od kada je Radničko vijeće zaprimilo na savjetovanje namjeravanu odluku, a koje za posljedicu ima obvezu Poslodavca za ugovaranje socijalne klauzule.

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

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

Zahtjev za postupak mirenja mora biti podnesen u daljnjem roku od osam (8) radnih dana od isteka roka za dovršavanje pregovora oko sadržaja socijalne klauzule.

Članak 7.

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

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika u pisanom obliku. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

(2) 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, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(5) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri (3) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(6) 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 posla, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka 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.

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

Članak 9.

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

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

Članak 10.

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

(2) Kada radnik zbog trajne potrebe prelazi na rad na poslove drugog radnog mjesta, Poslodavac mu je dužan ponuditi novi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Iznimno, ako Poslodavac ima potrebu procijeniti sposobnost radnika za obavljanje tih poslova, može mu ponuditi dodatak ugovoru o radu, ali ne na rok duži od šest (6) mjeseci, koji rok može biti produljen na dodatnih šest (6) mjeseci isključivo ukoliko se radi o prelasku na rad na radno mjesto čiji poslovi zahtijevaju prethodnu obuku i/ili licenciranje.

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

(4) U slučaju da je na radno mjesto primljen radnik na temelju internog natječaja, novi ugovor o radu ili dodatak postojećem ugovoru o radu, mora mu se ponuditi u roku od dva (2) mjeseca od dana završetka internog natječaja.

Članak 11.

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

(2) Obavljanje određenih poslova iz prethodnog stavka, u pravilu 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 kod Poslodavca.

(3) U slučaju 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) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje Poslodavac.

(2) Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičnih liječničkih pregleda snosi Poslodavac.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili kojoj 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.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(5) 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.

(6) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada, obaviti posao.

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

(8) Radnici koji ne prihvate prelazak na rad kod novog poslodavca sukladno stavku 7. ovog članka, imaju pravo na otpremninu u visini određenoj člankom 66. stavkom 2., 3., i 4. ovog Kolektivnog ugovora ili otpremninu određenu posebnim sporazumom sukladno članku 66. stavku 2., 3., i 4. ovog Kolektivnog ugovora, ovisno o tome koja otpremnina je povoljnija za radnika.

Članak 13.

(1) Poslodavac će u pravilu i najkasnije osam (8) dana prije isteka ugovora, pisano obavijestiti radnika da mu ne namjerava produljiti novi ugovor.

(2) U slučaju kada Poslodavac ne namjerava, nakon isteka trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, radniku produljiti novi ugovor o radu, Poslodavac će prema radniku ispuniti sve obveze iz ugovora o radu, nastale za vrijeme trajanja ugovora o radu.

Članak 14.

- (1) Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.
- (2) U svrhu pravovremenog ostvarivanja prava iz prethodnog stavka radnik mora voditi računa o redovnom i ažurnom prijavljivanju Poslodavcu svake promjene osobnih i drugih podataka, a koje Poslodavac prikuplja i obrađuje radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (3) Nepravodobna prijava ili dostava promjene osobnih ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.
- (4) Odredbe o osobnim podacima koji se prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, uređene su Pravilnikom o radu za CROSCOS, d.o.o. i ostalim aktima Poslodavca.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 15.

Puno radno vrijeme utvrđuje se sukladno važećem Zakonu o radu i Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

- (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 17.

- (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.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

(1) Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu ne može 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 u skraćenom radnom vremenu ostvaruje sva prava kao da radi puno radno vrijeme.

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

4. Prekovremeni rad

Članak 19.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset (250) sati godišnje.

(3) Poslodavac će, radi izbjegavanja prekovremenog rada, provoditi određene kadrovsko-organizacijske mjere putem preraspodjele radnog vremena, povećanja broja izvršitelja s radnicima unutar INA Grupe, novim zapošljavanjem i sl.

(4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika. Prekovremeni rad ne može se odrediti trudnici, roditelju s djetetom do tri (3) godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest (6) godina starosti, roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca i radniku koji radi u dopunskom radu, radnicima kod kojih postoji smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost,

smanjena radna sposobnost uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(5) Poslodavac je dužan unaprijed radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad. Ukoliko zbog iznenadnosti i hitnosti nastanka potrebe za prekovremenim radom to nije moguće, Poslodavac je dužan najkasnije u roku sedam (7) 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) Kada se temeljem prekovremenog rada ostvaruje pravo na slobodne dane, za pet i pol (5,5) odrađenih prekovremenih sati radnik ostvaruje pravo na jedan slobodan radni dan od osam (8) sati.

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

5. Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 20.

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

(2) Rad u smjenskom radu od petnaest (15) do dvadeset i tri (23) sata smatra se radom u drugoj smjeni.

(3) 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, a za mobilne radnike 10 sati i više, 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 21.

Noćni rad ne može se odrediti:

- radniku mlađem od osamnaest (18) godina, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su utvrđene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću,
- trudnici i majci s djetetom do dvije (2) godine starosti, bez njezine suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do šest (6) godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez njegove suglasnosti,
- radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO

6. Raspored radnog vremena

Članak 22.

(1) Dnevni i tjedni raspored radnog vremena pisano utvrđuje Poslodavac, o čemu će na odgovarajući način biti obaviješteni svi radnici. Prije uvođenja nejednakog rasporeda radnog vremena na način kako je opisano u stavcima 6. do 11. ovog članka, Poslodavac je obvezan provesti postupak savjetovanja sa Radničkim vijećem.

(2) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

(3) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi kalendar radnog vremena, na način da je isti razrađen po mjesecima u okviru godišnjeg fonda sati.

(4) Odluka poslodavca o danima korištenja godišnjeg odmora koji se spajaju s danima blagdana, ne primjenjuje se na radnike u smjenskom radu.

(5) 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 dodataka za rad na blagdan za stvarne sate rada na blagdan (npr. od 19 do 24; od 22 do 24).

(6) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset (60) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(9) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od šest (6) uzastopnih mjeseci, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam (48) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(10) 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.

(11) Sukladno potrebama posla, za određene poslove, kao što su poslovi na bušačim i remontnim postrojenjima ili poslovi vezani za bušača i remontna postrojenja i poslovi na platformama Poslodavac će u katalogu radnih vremena utvrditi nejednaki raspored radnog vremena kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja na tjednoj razini iz stavka 8. i 9. ovog članka, pri čemu ukupan fond sati uključujući i prekovremeni rad ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet (45) sati tjedno u razdoblju od šest (6) mjeseci.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

(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 (12) 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 četrdeset osam (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 četrdeset osam (48) sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest (56) sati tjedno, odnosno šezdeset (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 preraspodijeljenom radnom vremenu isplaćuju se u plaći za mjesec u kojem su ostvareni.

Članak 24.

(1) Poslodavac mora pisanim putem 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 (6) 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 sa smanjenom radnom sposobnošću uz preostalu radnu sposobnost, radnicima sa smanjenom radnom sposobnošću uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili radnicima kod kojih postoji neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do tri (3) godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest (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 25.

Kada to narav posla omogućuje Poslodavac može uvesti klizno radno vrijeme, s vremenom klizanja do jednog sata.

8. Evidencija radnog vremena

Članak 26.

- (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 trideset (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 sljedećom 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

1. Stanka

Članak 27.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme, najmanje šest (6) sati dnevno, ima svaki radni dan pravo na stanku od najmanje trideset (30) minuta i ona se ubraja u radno vrijeme, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(2) Radnik koji dnevno radi duže od osam (8) sati, ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od četiri sata.

(3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest (6), odnosno četiri i pol sata (4,5), pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, Poslodavac će radniku omogućiti skraćivanje dnevnog radnog vremena za trideset (30) minuta ili mu omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljenom radnom vremenu.

(5) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete, na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva (2) puta po sat vremena i na odmor od trideset (30) minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

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

(7) Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i odmor iz stavka 5. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol (2,5) sata samo uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

(8) Poslodavac će u roku od šezdeset (60) dana od dana sklapanja ovog Kolektivnog ugovora posebnom odlukom detaljnije urediti način korištenja stanke i utvrditi radna mjesta (poslove) posebne naravi na kojima nije moguć prekid rada radi korištenja stanke sukladno stavku 4. ovog članka.

(9) Za mobilne radnike stanaka, dnevni i tjedni odmori uređeni su sukladno Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu.

2. Dnevni odmor

Članak 28.

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

3. Tjedni odmor

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri (24) sata kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 28. 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 prethodnim stavcima, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) Iznimno od prethodnih stavaka ovog članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri (24) sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 28. ovog Kolektivnog ugovora.

4. Godišnji odmor

Članak 30.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset (20), a najviše trideset (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 iz članka 18. ovog Kolektivnog ugovora, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje dvadeset pet (25) radnih dana, a najviše do trideset pet (35) radnih dana.
- (3) Osoba s invaliditetom, koja je upisana u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet (5) tjedana.
- (4) U svrhu evidencije korištenja dana godišnjeg odmora (odbijanja od kvota godišnjeg odmora), pod danom godišnjeg odmora podrazumijeva se osam (8) sati.

Članak 31.

- (1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:
 - 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,

- dani plaćenog dopusta,
- dani tjednog odmora u skladu s radniku dodijeljenim radnim rasporedom

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana u skladu s čl. 42. Kolektivnog ugovora na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 32.

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 (8) dana stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

(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 koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 33. stavkom 1. ovog Kolektivnog ugovora, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 30. ovog Kolektivnog ugovora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 30. i članka 33. stavka 1. ovog Kolektivnog ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

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

(5) 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.

Članak 35.

Trajanje godišnjeg odmora preko radnih dvadeset (20) dana utvrđuje se prema:

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 s rokom provjere zdravstvene sposobnosti svake godine i kraće 3 radna dana
 - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada s rokom provjere zdravstvene sposobnosti dužim od 1 godine 1 radni dan
- c) prema složenosti poslova**
- poslovi razvrstani u platne razrede od 8 (E08) do 13 (E13) 1 radni dan
 - poslovi razvrstani u platne razrede od 2 (E02) do 7 (E07) 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.

Slijepi radnik ima pravo na trideset i pet (35) radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na kriterije iz članka 35. 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 iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.

Članak 38.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora Poslodavac će nastojati omogućiti da radnici tijekom srpnja i kolovoza koriste dio godišnjeg odmora.

Članak 39.

- (1) Odluka o korištenju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije petnaest (15) 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) Neiskorišteni godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Kolektivnog ugovora, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Kolektivnog ugovora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od prethodnog stavka ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (6) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu, radnik koji je bio u vojnoj službi i radnik mobiliziran u postrojbe Hrvatske vojske, odnosno policije, ima pravo iskoristiti preostali godišnji odmor iz prethodne kalendarske godine najkasnije do 31. prosinca sljedeće kalendarske godine.

Članak 41.

- (1) Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (2) Radniku kojem prestaje ugovor o radu, Poslodavac će omogućiti korištenje godišnjeg odmora, a ako to ne učini dužan je isplatiti naknadu razmjerno neiskorištenim danima godišnjeg odmora.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se u visini prosječne mjesečne plaće radnika isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 42.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri (3) dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

5. Plaćeni dopust

Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše sedam (7) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u ovim slučajevima:

sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
porod bračne i izvanbračne supruge ili formalne i neformalne životne partnerice ili posvajanje djece	5 radnih dana
smrt radnikovog bračnog ili izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera, roditelja i djece, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji	5 radnih dana
smrt ostalih članova uže obitelji i roditelja, bračnog ili izvanbračnog druga odnosno formalnog ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana
selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
elementarna nepogoda	2 radna dana
teška bolest članova uže obitelji	3 radna dana
sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim, sportskim ili sličnim akcijama u organizaciji i od interesa Poslodavca i Sindikata	2 radna dana
sudjelovanje u akcijama INA kluba volontera	1 radni dan
prvog dana predškolskog odgoja djeteta i/ili osnovnoškolskog obrazovanja djeteta do 4 razreda U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo ostvaruje samo jedan roditelj.	1 radni dan

(2) Iznimno, u slučaju smrti člana uže obitelji odnosno smrti roditelja bračnog druga ili izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera, radnik ima pravo koristiti pet (5) dana odnosno dva (2) dana neovisno o tome koliko je dana dopusta do tada koristio.

(3) Radnik je dužan Poslodavcu podnijeti obrazloženi pisani zahtjev, u kojem će opisati razlog zbog kojeg traži korištenje plaćenog dopusta. Poslodavac zadržava pravo tražiti odgovarajuće isprave iz kojih je razvidno pravo radnika na plaćeni dopust.

(4) Članom uže obitelji radnika za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka smatraju se: bračni ili izvanbračni drug, formalni ili neformalni životni partner, srodnici po krvi u pravoj liniji (osobe koje potječu jedna od druge, odnosno preci i potomci) i njihovi bračni ili izvanbračni drugovi ili formalni ili neformalni životni partneri, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati.

(5) Za ostvarivanje ostalih prava iz ovog Kolektivnog ugovora, ako nije drugačije određeno, pod pojmom „uža obitelj“ podrazumijevaju se radnikov bračni ili izvanbračni drug, formalni ili neformalni životni partner, roditelji i djeca (bračna, izvanbračna, posvojenici ili djeca o kojima životni partner ostvaruje roditeljsku skrb sukladno odredbama posebnog zakona).

(6) Za svako darivanje krvi radnik ima pravo na jedan (1) slobodan dan. Darivatelji krvi pravo na slobodne dane ostvaruju 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 trideset (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.

(2) Odlukom direktora Društva, radniku se može odobriti plaćeni dopust duži od trideset (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.

6. Neplaćeni dopust

Članak 45.

(1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do trideset (30) 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.

(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.

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

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

VI. PLAĆA

Članak 46.

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne mjesečne plaće za redovan rad utvrđene ugovorom o radu i dodatka osnovnoj mjesečnoj plaći utvrđenih odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Osnovna mjesečna plaća radnika utvrđuje se ugovorom o radu u bruto iznosu, sukladno platnom razredu u koji je svrstano radno mjesto za koje se sklapa ugovor o radu.

(3) Radna mjesta koja su predmet ovog Kolektivnog ugovora razvrstavaju se u 12 platnih razreda – od rednog broja 2 do rednog broja 13.

(4) Platni razredi objedinjavaju radna mjesta koja su ista ili slična po razini složenosti, odgovornosti te znanju, iskustvu i kompetencijama potrebnima za njihovo uspješno obavljanje.

(5) Osnovna mjesečna plaća radnika kreće se unutar raspona plaća platnog razreda ovisno o učinku radnika te potrebnom znanju, iskustvu, odgovornosti i kvaliteti obavljanja posla.

(6) Osnovna mjesečna plaća radnika osnovica je za obračun dodatka plaći iz članka 58. ovog Kolektivnog ugovora.

(7) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni ovim Kolektivnim ugovorom i važećim Zakonom o radu.

Članak 47.

(1) Osnovna mjesečna plaća, dodaci na osnovnu mjesečnu plaću, nagrade i naknade plaće u smislu ovog Kolektivnog ugovora izraženi su u bruto iznosu.

(2) Osnovna mjesečna plaća radnika utvrđuje se za puni učinak, u bruto iznosu, u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora za radna mjesta vrednovana platnim

razredima od E02-E13, dok se za radna mjesta vrednovana platnim razredom L00/S00 i višim, osnovna mjesečna plaća i dodaci za puni učinak, u bruto iznosu, utvrđuju ugovorom o radu, prema posebnoj odluci Poslodavca.

- (3) Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 10., ali ne kasnije od 15. u tekućem mjesecu.
- (4) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i ostalih isplata, Poslodavac će radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i ostalih isplata.
- (5) Obračun iz prethodnog stavka smatra se uručenim u trenutku kada postane dostupan radniku.

Članak 48.

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 osnovne mjesečne plaće radnika i to u postotnom iznosu te načinu trajne korekcije, a u cilju zadržavanja realne vrijednosti osnovne mjesečne plaće.

Članak 49.

- (1) Osnovna mjesečna plaća radnih mjesta, zahtijevana kvalifikacija te rasponi unutar kojih se kreće osnovna mjesečna plaća radnika su sljedeći:

Platni razredi	Naziv razreda	Kvalifikacija radnih mjesta *	Min. osnovna mjesečna plaća	Max. osnovna mjesečna plaća
1	L00	Izvan Kolektivnog ugovora, predmet posebne odluke Poslodavca		
2	E02	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag.	12.500	19.500
3	E03	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag.	10.000	17.500
4	E04	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	8.000	15.500
5	E05	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	7.100	13.500
6	E06	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) / SSS / VKV	6.600	12.000
7	E07	VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) /SSS/VKV	6.100	11.000
8	E08	VKV/SSS	5.600	10.000

Platni razredi	Naziv razreda	Kvalifikacija radnih mjesta *	Min. osnovna mjesečna plaća	Max. osnovna mjesečna plaća
9	E09	VKV/SSS	5.300	9.000
10	E10	VKV/SSS/KV	5.100	7.800
11	E11	SSS/KV	4.600	7.100
12	E12	KV/PKV/NKV/NSS	4.200	6.100
13	E13	PKV/NKV/NSS	3.600	5.400

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)

(2) Zbog specifičnosti poslovanja radna mjesta/pozicije smještene u razrede E03-E05 mogu imati kvalifikaciju SSS što je definirano u Katalogu radnih mjesta/pozicija.

(3) Poslodavac će u pravilu svaka tri (3) mjeseca izvješćivati sindikat o broju radnika u svakom pojedinom platnom razredu, kao i o prosječnoj osnovnoj mjesečnoj plaći svakog pojedinog platnog razreda od E02 do E13.

Članak 50.

(1) Dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći utvrđuje se u iznosu od 1.150,00 kn za ostvareni puni mjesečni fond sati rada.

(2) Dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći iz prethodnog stavka ovog članka obračunava se i na ostvarene sate prekovremenog rada.

Članak 51.

U slučaju neopravdanog izostanka radnika s rada, Poslodavac ima pravo umanjiti plaću radniku na temelju podataka o ostvarenom mjesečnom fondu sati i isplatiti mu plaću sukladno stvarno odrađenom mjesečnom fondu sati.

Članak 52.

(1) Vrednovanje radnih mjesta unutar pojedinih platnih razreda provodi se na temelju kriterija odgovornosti, znanja i sposobnosti te rješavanja problema, poštujući pri tome profesionalne, organizacijske i etičke principe. Vrednovanje uključuje i raspored radnih mjesta u platne razrede.

(2) Postupak vrednovanja radnih mjesta reguliran je važećim internim aktom.

1. Rasponi i grupe složenosti

Članak 53.

(1) Iz raspona platnih razreda izuzimaju se radna mjesta radnika koji su sklopili poseban ugovor s Poslodavcem.

(2) Vrednovanje radnih mjesta provodi se na temelju objektivnih kriterija vrednovanja i usmjereno je na radno mjesto, a ne na osobnost radnika.

(3) Utvrđuju se tri ključna kriterija vrednovanja:

A) **Znanje** - ukupnost svih vještina, znanja i iskustava potrebnih da se pojedina radna uloga obavlja na razini standardnog učinka.

U okviru kriterija znanja posebno se vrednuju 3 pod-kriterija:

- Praktično / tehničko znanje
- Planiranje, organiziranje i integracijsko znanje
- Vještine komuniciranja i utjecaja

B) **Rješavanje problema** - misaoni procesi koje zahtjeva pojedina radna uloga u vidu analize situacije, evaluacije alternativa, kreiranje rješenja problemskih situacija i izvođenja zaključaka.

U okviru kriterija rješavanje zadataka posebno se vrednuju 2 pod-kriterija:

- Aspekt okolina
- Izazovnost / kompleksnost problema

C) **Odgovornost** – opseg utjecaja izvršitelja na učinke rada u pojedinoj radnoj ulozi.

U okviru kriterija odgovornosti posebno se vrednuju dva pod-kriterija:

- Sloboda djelovanja
- Područja / priroda utjecaja

(4) Opisi složenosti poslova radnih mjesta unutar pojedinih platnih razreda su slijedeći:

Razred	Opis složenosti poslova
E13	jednostavni rutinski poslovi koji ne zahtijevaju posebnu izobrazbu, za koje je precizno definirano što se i na koji način odrađuje;
E12	jednostavni rutinski i djelomično rutinski poslovi za koje je potrebna određena vještina snalaženja, za koje je precizno ili većim dijelom definirano što se i na koji način odrađuje;
E11	manje složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju primjenu točno određenih znanja i vještina, koji se obavljaju prema pisanim uputama, na kojima je precizno definirano što odraditi i načini kako odraditi, a zahtijevaju dosljednu primjenu pravila struke i uputa;
E10	manje složeni, poslovi i zadaci koji zahtijevaju osnovna stručna znanja ili dodatna osposobljavanja, primjenu precizno utvrđenih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika; te dosljednu primjenu propisanih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika;
E09	srednje složeni poslovi na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova koji zahtijevaju stručna znanja i/ili dodatna osposobljavanja, primjenu utvrđenih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika, na kojima je precizno definirano

Razred	Opis složenosti poslova
	što odraditi uz mogućnost slobode odlučivanja kako odraditi;
E08	srednje složeni i raznovrsniji poslovi za čije su obavljanje potrebna stručna znanja i /ili dodatna osposobljavanja, koji se obrađuju uz konzultacije, nadzor i upute nadređenoga, na kojima je definirano što se obrađuje uz slobodu odlučivanja kako odraditi;
E07	složniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju napredna stručna znanja, odnosno određena specijalistička znanja i dodatna osposobljavanja, uključuju veći stupanj samostalnosti koja je ograničena češćim nadzorom i uputama nadređenog pri rješavanju stručnih problema, a zahtijevaju dosljednost u postupanju i pravilnu primjenu postupaka i metoda rada;
E06	složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju napredna stručna znanja ili osnovna specijalizirana znanja, a uključuju veći stupanj samostalnosti i kreativnosti te odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; poslovi uključuju redovitu komunikaciju unutar i izvan pripadajuće organizacijske jedinice;
E05	složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju posebna specijalizirana znanja i užu specijalnost, samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova, a uključuju odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; poslovi uključuju stručnu komunikaciju unutar i izvan pripadajuće organizacijske jedinice, u svrhu rješavanja poslovnih situacija;
E04	vrlo složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju napredna specijalizirana znanja, inicijativu i kreativnost, uključuju odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; te po potrebi delegiranje i nadzor nad izvršenjem zadataka; poslovi uključuju stručnu komunikaciju unutar i izvan pripadajuće organizacijske jedinice; poslovi imaju neizravan utjecaj na provedbu plana pripadajuće organizacijske jedinice;
E03	vrlo složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju usko specijalizirana stručna znanja i vještine, visok stupanj inicijative, kreativnosti i samostalnosti, uključuju odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; te po potrebi delegiranje i nadzor nad izvršenjem raznovrsnih zadataka; poslovi uključuju samostalnu komunikaciju unutar i izvan Društva; poslovi imaju izravan utjecaj na provedbu plana makroorganizacijskih jedinica;
E02	izuzetno složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju najviši stupanj specijalizacije, izuzetno visok stupanj inicijative, kreativnosti i samostalnosti, a imaju izravan utjecaj na poslovne procese i uključuju izradu prijedloga načina provedbe strategije, pružanje savjeta i stručne pomoći rukovodstvu, te doprinose poboljšanju učinkovitosti organizacije; poslovi uključuju redovitu samostalnu komunikaciju unutar i izvan Društva; poslovi imaju izravan utjecaj na provedbu planiranih strateških ciljeva poslovne djelatnosti/funkcije;

Članak 54.

- (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 55.

Osnovna mjesečna plaća pripravnika određuje se najmanje u visini minimalne osnovne mjesečne plaće platnog razreda i to:

- za radno mjesto zahtijevane VSS stručne spreme (više ili jednako 240 ECTS) platnog razreda oznake E06,
- za radno mjesto zahtijevane VŠS stručne spreme (manje od 240 ECTS) platnog razreda oznake E07,
- za radno mjesto zahtijevane SSS stručne spreme platnog razreda oznake E11.

2. Usklađivanje plaća

2.1. Kriteriji usklađivanja

Članak 56. a

Usklađivanje plaća temelji se na sljedećim kriterijima:

- internih ili eksternih pokazatelja
- raspoloživog budžeta za usklađivanje plaća
- odstupanja plaće radnika od raspona platnog razreda
- dinamici prethodnih usklađenja plaće radnika
- odstupanja plaće radnika od referentne vrijednosti na tržištu rada
- ocjeni radnog učinka

2.2. Tipovi usklađivanja plaća

Članak 56. b

Usklađivanje plaća definira se kroz sljedeće ključne tipove usklađivanja:

- linearno usklađivanje plaća radnika temeljem relevantnih internih i/ili eksternih pokazatelja
- usklađivanje plaća prema radnom učinku i kompetencijama radnika
- usklađivanje plaća prilikom kadrovskih promjena.

Članak 56. c

(1) Linearno usklađivanje plaća svih radnika temeljem relevantnih internih i/ili eksternih pokazatelja predmet je kolektivnih pregovora između sindikata i poslodavca.

(2) Usklađivanje plaća prema radnom učinku i kompetencijama radnika te usklađivanje plaća prilikom kadrovskih promjena provodi poslodavac na temelju poslovnih potreba i sukladno važećim aktima poslodavca.

3. Radni učinak i nagrađivanje radnika

Članak 57.

(1) Sustav upravljanja radnim učinkom (SURU) je alat za upravljanje i ocjenjivanje ukupnog učinka radnika te nagrađivanje istih za postizanje izvrsnih rezultata isplatom nagrade (u daljnjem tekstu: bonus) ukoliko su za to ispunjeni uvjeti propisani internim aktom.

(2) Svrha i cilj SURU-a je upravljanje ukupnim učinkom radnika (redovne poslovne aktivnosti i ciljevi) te nagrađivanje dodatnog postignuća.

(3) Principi SURU-a su:

- razlikovanje učinka temeljem rezultata (ciljevi) i načina izvršavanja istih (kompetencije tj. radna ponašanja);
- nagrađivanje radnika čiji rezultati nadilaze očekivanja i redovne obveze koje proizlaze iz opisa radnog mjesta.

(4) Sustav praćenja, ocjenjivanja i nagrađivanja radnog učinka radnika svrstanih u platne razrede od E02 do E13 uređuje se internim aktom Poslodavca. Radnik istovremeno može biti uključen samo u jedan sustav nagrađivanja radnog učinka koji je u primjeni kod Poslodavca.

(5) Ukupni iznos sredstava za nagrađivanje radnog učinka definira se ovisno o ostvarenju korporativnih i individualnih ciljeva postavljenih za godinu u kojoj je učinak ostvaren i ocijenjen.

(6) Uprava INA, d.d. donosi odluku o ostvarenju korporativnih ciljeva INA Grupe, a Kontroling utvrđuje korporativni faktor za izračun bonusa za referentnu godinu na temelju odobrenih ostvarenja.

(7) Ukupna ocjena učinka radnika izračunava se kao umnožak dvaju faktora definiranih za svaku kategoriju ciljeva (korporativni i individualni).

Korporativni faktor (bez limita, ovisno o ostvarenju) \otimes Individualni faktor (0 – 1,50) \equiv Ukupna ocjena učinka (definirana ostvarenjem)

(8) Ciljana stopa bonusa iznosi 10% odnosno, radnik može ostvariti bonus u visini od 10% osnovne godišnje bruto plaće za referentno razdoblje.

(9) Iznos bonusa utvrđuje se na sljedeći način:

Osnovna godišnja bruto plaća radnika za razdoblje podobnosti \otimes Ukupna ocjena učinka \otimes Ciljana stopa bonusa (10%) \equiv Iznos bonusa za isplatu

(10) Osnovicu za izračun bonusa čini osnovna godišnja plaća radnika, razdoblje podobnosti podrazumijeva aktivne dane unutar referentne godine, a visina ostvarenog bonusa radnika ovisi o ostvarenju korporativnih i individualnih ciljeva.

(11) Ocjenjivanje radnog učinka vrši se najmanje jednom godišnje.

(12) Godišnja nagrada temeljem ostvarenog učinka isplatit će se radnicima najkasnije do 31. srpnja za prethodnu godinu, ovisno o ostvarenju uvjeta iz ovog članka.

4. Dodaci

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na dodatke za vrijeme:

- noćnog rada 50 %
- prekovremenog rada 40 %
- rada nedjeljom 35 %
- rada subotom 10 %

na osnovnu mjesečnu plaću izračunate za sate rada u određenom režimu radnog vremena.

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

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

(4) Ako radnik po rasporedu rada nije trebao raditi, a radi u dan blagdana i neradni dan zbog neke izvanredne situacije, ima pravo na povećanu plaću i dodatni slobodni dan.

Pravo na povećanu plaću za rad blagdanom i neradnim danom, koji nije redovan rad, već je posljedica nekih izvanrednih okolnosti, uključuje dva dodatka u plaći

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

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

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

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

Članak 59.

(1) Kad radnik radi u posebno teškim uvjetima, ima pravo na posebni dodatak plaći, i to za slučaj:

- rada na platformi u iznosu od najmanje 13,78 HRK bruto po satu rada
- rada na proizvodnim, bušaćim i remontnim postrojenjima u iznosu od najmanje 6,89 HRK bruto po satu rada

(2) Pravo na dodatak iz stavka 1. ovog članka 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. ovog članka imaju i radnici koji čine posadu bušačkog ili remontnog postrojenja, za vrijeme pripremno-završnih radova (transport, montaža i demontaža).

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

Članak 60.

(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 iznosu od najmanje 3,44 HRK bruto po satu rada 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 61.

(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 iznosu od najmanje 6,89 HRK bruto po satu rada.

(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 iznosu od najmanje 13,78 HRK bruto po satu rada.

(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 61. a

(1) Radnik koji obavlja poslove koji su dio tehnološkog procesa, a povremeno se obavljaju u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta (povremeni specifični poslovi) ima pravo na dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći u postotnom iznosu, i to:

- dodatak od 100% kod poslova koji se obavljaju uz obaveznu upotrebu kemijskog odijela i izolacijskog aparata,
- dodatak od 75% kod poslova koji se obavljaju uz obaveznu upotrebu izolacijskog aparata,
- dodatak od 50% kod poslova koji se obavljaju uz obaveznu upotrebu zaštitne maske s plinskim filtrom ili ugljenim filterom,
- dodatak od 35% kod poslova koji se obavljaju uz obaveznu upotrebu polumaske s plinskim filtrom.

(2) Osnovica za izračun visine ovog dodatka osnovnoj mjesečnoj plaći je iznos od 8.345,00 kn bruto.

- (3) Dodaci utvrđeni ovim člankom obračunavaju se za stvarno odrađene sate.
- (4) U slučaju rada na poslovima koji se po više osnova smatraju posebno teškim, dodaci se ne zbrajaju, već radnik ostvaruje pravo na najveći utvrđeni dodatak.
- (5) Poslodavac i Sindikat poslove iz st. 1. ovog članka utvrđuju posebnim sporazumom.

Članak 62.

Kada radnik po nalogu rukovoditelja zamjenjuje odsutnog radnika (zbog bolovanja, rodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta te rada na projektu ili inozemstvu) u trajanju dužem od 15 radnih dana, Poslodavac je dužan radniku koji mijenja odsutnog radnika na poslovima više vrednovanog radnog mjesta, ponuditi aneks ugovora o radu kojim će biti obuhvaćeno cijelo razdoblje zamjene.

5. Naknada plaće

Članak 63.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri (3) mjeseca i to kad ne radi, zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom i to samo ako je prema rasporedu rada trebao raditi u dan blagdana ili neradnog dana
- bolovanja zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti
- 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
- obnašanja dužnosti člana radničkog vijeća
- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika iz članka 127. st. 3. ovog Kolektivnog ugovora
- obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu
- osposobljavanja povjerenika zaštite na radu, ako se ne remeti proces rada

(2) Trudna radnica ima pravo na jedan (1) slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda, koje pravo može, u dogovoru s Poslodavcem, koristiti i na način da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca.

Trudna radnica dužna je Poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje navedenog prava dva radna dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled te na njegov zahtjev dostaviti dokaz o toj činjenici.

(3) Radnik na privremenom radu u inozemstvu, za vrijeme bolovanja, osim onog uzrokovanog ozljedom na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini isplaćenog prvog dijela za rad u inozemstvu, za mjesec koji prethodi bolovanju.

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

(5) Od dana nastanka smanjene radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, ili smanjene radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti pa do premještanja na druge odgovarajuće poslove, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao do nastanka smanjene radne sposobnosti uvećane za dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći iz članka 50. stavak 1. ovog Kolektivnog ugovora.

Ako je radnik najmanje pet (5) godina prije utvrđene smanjene radne sposobnosti radio neprekidno u smjenskom radu, ima pravo i na dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći za smjenski rad i to prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

(6) Za ostale pojedine slučajeve utvrđene zakonom ili drugim propisom visina naknade utvrđuje se u skladu s tim aktima.

Članak 64.

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

(2) U slučaju da bolovanje traje duže od četrdeset i dva (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.

(4) Iznos plaće kao da je radio utvrđuje se sukladno utvrđivanju naknade plaće u visini kao da je radio iz članka 63. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 65.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 75% osnovne mjesečne plaće.

(3) Visina naknade plaće iz prethodnog stavka ne smije biti niža od visine propisane minimalne plaće za tekuću kalendarsku godinu.

(4) Poslodavac će radnike koji se nalaze u statusu prekida rada izmjenjivati s radnicima koji rade na istom radnom mjestu ukoliko za to postoje poslovno opravdane mogućnosti.

VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 66.

- (1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 20.000,00 kn neto.
- (2) Kada radnik prema Zakonu o radu ima pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini 60 % prosječne mjesečne bruto isplaćene plaće ili isplaćene naknade plaće kao da je radio u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod Poslodavca (i njegovih pravnih prednika), uključujući i prethodni neprekinuti rad kod povezanih društava u kojima Poslodavac ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj osim ako Poslodavac i Sindikati drugačije utvrde pisanim Sporazumom.
- (3) Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ne može biti veći od 18 (osamnaest) prosječnih mjesečnih bruto isplaćenih plaća ili isplaćenih naknada plaća kao da je radio u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, osim ako to Poslodavac i Sindikati drugačije utvrde pisanim Sporazumom.
- (4) U smislu izračuna otpremnine sukladno ovom članku pod pojmom bruto isplaćene plaće ili naknade plaće kao da je radio smatra se isplaćena mjesečna bruto plaća ili naknada kao da je radio bez isplaćenih bonusa, materijalnih prava i primitaka u naravi.

Članak 67.

- (1) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 1.500,00 kn po radniku do 15. srpnja tekuće godine i prigodnu nagradu za Božić ("božićnicu") u iznosu 1.500,00 kn.
- (2) Poslodavac se obvezuje pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u naravi ("uskrsnicu") u visini 600,00 kn.

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:
 - a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn
 - b) invalidnosti radnika, tjelesnog oštećenja radnika od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isto priloži dokaz o svojoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za kupnju ortopedskog pomagala) ali najviše do 2.500,00 kn godišnje
 - djece s posebnim potrebama, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz odnosno rješenje nadležnih institucija o postojanju posebnih potreba i to u visini 2.500,00 kn godišnje
 - invalidnosti radnikovog bračnog druga ili izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera i roditelja, odnosno tjelesnog oštećenja od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o njihovoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju

činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predočene dokumentacije (računa) ali najviše do 2.500,00 kn godišnje,

- c) neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući roditeljski dopust u iznosu 2.500,00 kn jedanput godišnje
 - d) Uklanjanje posljedica štetnog događaja za koji ne postoji odgovornost radnika, člana njegovog kućanstva, ili treće osobe (uz predočenje dokumentacije o nastanku i visini procijenjene štete) u iznosu do 7.000,00 kn godišnje, i pod uvjetom da šteta nije pokrivena policom osiguranja. Štetnim događajem smatra se zbivanje čijim nastankom dolazi do značajne štete na imovini radnika na adresi prebivališta (stambenom prostoru). Značajnom štetom u smislu ovoga članka smatra se šteta čija procijenjena visina premašuje iznos od 15.000,00 kn.
- (2) Obitelj radnika ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti radnika u iznosu 7.500,00 kn.
- (3) Djeca umrlih radnika i djeca radnika poginulih u Domovinskom ratu za vrijeme redovitog školovanja imaju pravo na potporu u iznosu 1.600,00 kn mjesečno, ali najviše do navršenih 26 godina života. Ukoliko korisnik potpore navršava 26 godina prije dana upisa u slijedeću školsku godinu gubi pravo korištenja novčane potpore.
- (4) Radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu od 5.000,00 kn za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.
- (5) Za isplatu potpora prema odredbama ovog članka, potreban je zahtjev radnika, a mjerodavan je datum nastanka slučaja i Kolektivni ugovor koji je važio u tom trenutku. Zahtjev se podnosi odgovornoj osobi iz organizacijske jedinice Upravljanja ljudskim resursima u roku trideset (30) dana od dana nastanka slučaja.

Članak 69.

- (1) Kada Poslodavac (ili od njega ovlaštena osoba) upućuje radnika na službeni put u zemlji, pripada mu dnevnicu čiji je puni iznos u visini 170,00 kn, naknada troškova prijevoza i naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova.
- (2) Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvu radniku se obračunavaju i isplaćuju na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.
- (3) Službeno putovanje u tuzemstvu i inozemstvu može s jednim nalogom i s punim iznosom dnevnice trajati najduže trideset (30) kalendarskih dana.
- (4) Pravo, obračun i isplata dnevnica i naknada troškova za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu reguliraju se važećim internim aktom.

Članak 70.

- (1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca i izvan mjesta njegova prebivališta odnosno boravišta radi poslova koje obavlja za Poslodavca, radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu.

- (2) Visina dnevnice za rad na terenu ovisi o okolnostima da li je radniku i u kojem opsegu, na terenu osigurana prehrana.
- (3) Puni iznos dnevnice za rad na terenu od najmanje 170,00 kn dnevno pripada radniku ako mu na terenu nije osigurana prehrana.
- (4) Ako je radniku osiguran jedan obrok (ručak ili večera), dnevnicu za rad na terenu se umanjuje za 30% odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).
- (5) Radnik koji ostvaruje pravo na dnevnicu za rad na terenu, ima pravo na troškove prijevoza radi odlaska na tjedne odmone od mjesta rada do mjesta svog prebivališta, odnosno boravišta i obratno.
- (6) Kad prilikom odlaska na tjedne odmone, od mjesta rada do mjesta radnikova prebivališta, odnosno boravišta i obratno, 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 za rad na terenu i dnevnicu za službeno putovanje međusobno se isključuju.
- (8) Pod mjestom rada podrazumijeva se ono mjesto rada na kojem radnik obavlja poslove svog radnog mjesta sukladno ugovoru o radu.

Članak 71.

- (1) Pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji ima radnik koji je upućen na rad u sjedište Poslodavca u neprekidnom trajanju dužem od trideset (30) dana, a izvan mjesta njegovog prebivališta i prebivališta njegove obitelji, odnosno boravišta tog radnika i njegove obitelji.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje 1.600,00 kuna.
- (3) Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se zbog pokrića (uvećanih) troškova stanovanja, lokalnog prijevoza, prehrane i drugih troškova života koje radnik ima u mjestu u kojemu radi, a i troškova prijevoza te ostalih troškova koji mu nastanu u svezi s putovanjima izvan mjesta u kojemu radi te povratak u mjesto rada, ako ta putovanja nisu službene već osobne naravi.
- (4) Naknada za odvojeni život od obitelji i dnevnicu za rad na terenu međusobno se isključuju.
- (5) Pod obitelji smatraju se bračni i izvanbračni drug, formalni i neformalni životni partner, djeca, posvojenik, pastorak i šticećenik, 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 odmone iz mjesta rada u mjesto svojeg prebivališta odnosno boravišta pod uvjetima i na način kako je to uređeno ovim Kolektivnim ugovorom za radnike koji ostvaruju pravo na dnevnicu za rad na terenu.
- (7) Radi dokazivanja života u zajedničkom domaćinstvu i drugih činjenica relevantnih za priznavanje prava na odvojeni život, radnik je dužan, uz zahtjev za naknadu, priložiti i odgovarajuću dokumentaciju.

Članak 72.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza povodom prijevoza na posao i s posla 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) Podatke o visini troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka dužan je osigurati radnik.
- (4) Troškovi prijevoza isplaćuju se za mjesec za koji se isplaćuje plaća (isplata unatrag).

Članak 73.

- (1) Za ostvarivanje prava na dnevnicu za rad na terenu, naknadu za odvojeni život te naknadu prijevoznih troškova pod prebivalištem ili 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, odnosno odgovaraju stvarnom mjestu stanovanja radnika.
- (3) Ukoliko radnik iz prethodnog stavka ne potpiše navedenu izjavu smatra se da ima prebivalište, odnosno boravište u mjestu rada.
- (4) Provjeru točnosti prijavljenih podataka o prebivalištu ili boravištu iz članka 70. i 71. ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac može izvršiti terenskom provjerom ili na drugi prikladan način.
- (5) Naknadna promjena prebivališta, odnosno boravišta radnika ne smatra se odlučnom činjenicom za priznavanje materijalnih prava iz stavka 1. ovog članka, osim naknadne promjene prebivališta, odnosno boravišta iz izuzetno opravdanih razloga čije postojanje dokazuje radnik, a o čijoj opravdanosti odlučuje Poslodavac posebnom odlukom.

Članak 74.

- (1) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba, nadoknadić će mu se troškovi u visini 2,00 kn po prijeđenom kilometru.
- (2) Način i naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe reguliraju se važećim internim aktom.

Članak 75.

Poslodavac će posebnim pravilnicima detaljnije razraditi odredbe iz članka 69. do članka 74. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 76.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž kod Poslodavca, uključujući radni staž ostvaren kod pravnih prednika Poslodavca i povezanih društava Poslodavca, za:

- 10 godina radnog staža - 1.500,00 kn
- 15 godina radnog staža - 2.000,00 kn
- 20 godina radnog staža - 2.500,00 kn
- 25 godina radnog staža - 3.000,00 kn
- 30 godina radnog staža - 3.500,00 kn
- 35 godina radnog staža - 4.000,00 kn
- 40 godina radnog staža i svakih narednih pet godina 5.000,00 kn

(2) Pravo na isplatu jubilarne nagrade radnik ostvaruje kada navrši određeni broj godina radnog staža iz stavka 1. ovog članka.

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

Članak 77.

(1) Povodom 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 79.

Iznosi potpora i naknada iz članka od 67. do 77. Kolektivnog ugovora utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 80.

(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.

(3) Ako se naknadno smanje ili ukinu neoporezivi iznosi materijalnih i drugih prava koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom u neto iznosu i koji su u trenutku sklapanja kolektivnog ugovora poreznim propisima utvrđeni kao neoporezivi primitci, ili se ne mogu u neoporezivom iznosu isplatiti pojedinom radniku sukladno poreznim propisima isti će se iznad neoporezivog iznosa smatrati bruto oporezivim primitkom radnika.

VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 81.

- (1) Zaštita na radu i zaštita radnog okoliša utvrđuje se kao temeljno načelo sigurnog obavljanja poslova radnika te kao neupitna civilizacijska stečevina.
- (2) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada i zaštitu zdravlja radnika.
- (3) Poslodavac će primjenu osnovnih, posebnih i priznatih pravila zaštite na radu osigurati kroz organizaciju rada i izvođenje radnih postupaka.
- (4) Poslodavac je obavezan pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti sindikate i povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (5) Poslodavac će osobito provoditi prevenciju stresa na radu ili u svezi s radom, a koji je uzrokovan osobitim čimbenicima kao što su: sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, a kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajne izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanjuje radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Članak 82.

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 83.

- (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, provoditi zaštitne mjere na pojedinim radnim mjestima i iznad razine standarda utvrđenih posebnim propisima.
- (3) Poslodavac će osigurati sredstva i osposobiti radnike za pružanje prve pomoći.
- (4) Poslodavac će radnicima koji rade na proizvodnim radnim mjestima koja su stalno izložena nepovoljnim atmosferskim i klimatskim utjecajima visoke temperature osigurati gaziranu ili negaziranu vodu (mineralna, izvorska, ili stolna voda iz ambalaže ili automata) u dovoljnim količinama za svaku smjenu.

Članak 84.

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

Članak 85.

(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 86.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

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

Članak 87.

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

Članak 88.

(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, sveobuhvatnoj procjeni, prema jedinstvenom pristupu i kriterijima, uputiti radnike na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor radi poboljšanja radne sposobnosti radnika, te također ovisno o planiranim sredstvima osigurati korištenje sportsko - rekreacijskih objekata te ostvarivanje kulturnih potreba radnika.

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

Članak 89.

(1) 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 90.

Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je izrađenom procjenom opasnosti predviđeno 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 91.

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 92.

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

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

(3) Poslodavac je obvezan provoditi zabranu zlouporabe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti na mjestu rada prikladnim mjerama te pisano utvrditi postupak provjere je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti (provođenje postupka uz pristanak radnika, način provjere, vrsta testa ili aparata, način bilježenja i potvrđivanja rezultata, postupanje u slučaju odbijanja radnika da pristupi provjeri) i učinkovito provoditi utvrđeni postupak.

(4) Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

(5) Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

(6) Poslodavac ne smije provjeravati je li radnik pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti osim alkohola ako mu je radnik predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja,

odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti ili u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.

Članak 93.

- (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 94.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

Članak 95.

- (1) Poslodavac i Sindikati su suglasni da se kod Poslodavca provode izbori povjerenika radnika za zaštitu na radu u skladu s odredbama općih propisa kojim se uređuju pitanja izbora radničkog vijeća.
- (2) Broj izabranih povjerenika radnika za zaštitu na radu ne može biti manji od propisima predviđenog broja za izbor radničkog vijeća, a niti veći od broja 11.
- (3) Prilikom određivanja broja povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno prethodnom stavku i pri predlaganju kandidata za povjerenika radnika za zaštitu na radu, potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).
- (4) Izabrani povjerenici radnika za zaštitu na radu će obnašati funkciju povjerenika radnika za zaštitu na radu s pravima i obvezama utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu te će sukladno istom Zakonu isti biti upućeni na sve potrebne edukacije.
- (5) Izabrani povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe će imenovati tri (3) predstavnika koji će sudjelovati u radu Središnjeg odbora zaštite na radu kod Poslodavca.

Članak 96.

Poslodavac se obvezuje da će uz Središnji odbor zaštite na radu, kao savjetodavna tijela Poslodavca i njegovih ovlaštenika, osnovati odbore zaštite na radu na razini segmenata djelatnosti i poslovnih funkcija te pododbore zaštite na radu sukladno potrebama i specifičnostima pojedinih organizacijskih dijelova, u kojima će sudjelovati izabrani povjerenici radnika za zaštitu na radu.

Članak 97.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će povjerenicima radnika za zaštitu na radu osigurati potreban uredski potrošni materijal te uslugu kopiranja dokumenata o kojoj se vodi evidencija u skladu s aktima Poslodavca.
- (2) Sukladno zakonskim odredbama, Poslodavac je dužan omogućiti osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu za vrijeme radnog vremena i na trošak Poslodavca, a u skladu s aktima Poslodavca.
- (3) Poslodavac će, u skladu s internim aktima, nastojati omogućiti povjerenicima radnika za zaštitu na radu najviše dva puta godišnje prisustvovanje seminarima, predavanjima i sl. iz područja zaštite na radu, a koji su neophodno potrebni za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 98.

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

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 99.

- (1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno Poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se važećim internim aktima Poslodavca, koji se donose uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.
- (2) Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom te za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik, radnik ima pravo na naknadu utvrđenu važećim internim aktima Poslodavca.

X. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 100.

- (1) Poslodavac će radniku osigurati rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika ponašanja koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu.
- (2) Ponašanje radnika koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (3) Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uredit će se posebnim aktom Poslodavca, uz prethodnu suglasnost Sindikata.

(4) U slučaju da se aktom iz stavka 1. ovog članka uređuju i drugi odnosi i postupci, prethodna suglasnost se odnosi samo na one odredbe akta kojim se uređuju postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

XI. SOLIDARNOST

Članak 101.

(1) Radnik kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost, smanjena radna sposobnost uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti te radnik invalid Domovinskog rata, osim drugih prava utvrđenih posebnim propisima ima pravo na zadržavanje osnovne mjesečne plaće 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 smanjenja radne sposobnost uz preostalu radnu sposobnost ili smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti 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 102.

Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu mirovinu prema odredbama važećeg 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 103.

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.

XII. OBRAZOVANJE

Članak 104.

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

XIII. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 105.

- (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 Radničko vijeće.

XIV. RAD U INOZEMSTVU

1. Upućivanje radnika na rad u inozemstvo

Članak 106.

- (1) Poslodavac radnika upućuje na rad u inozemstvo temeljem ugovora o privremenom radu u inozemstvu.
- (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 početka 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., 12. i 13. 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 107.

- (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 108.

- (1) Plaća za rad u inozemstvu sastoji se od dva dijela.
- (2) Prvi dio plaće izražen je u visini osnovne mjesečne plaće u HRK 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 109.

- (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 110.

- (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) Izнос 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.

Članak 111.

Osnovica za obračun i plaćanje doprinosa za radnike upućene na rad u inozemstvo je prvi dio plaće iz članka 106. stavka 2. ovog Kolektivnog ugovora, uvećana za 20%.

4. Ostala materijalna prava

Članak 112.

- (1) Radnik na radu u inozemstvu ima pravo na dnevnicu za rad na terenu od najmanje 170,00 kuna za dane provedene na radu u inozemstvu.
- (2) Ako je radniku za vrijeme rada u inozemstvu osiguran jedan obrok (ručak ili večera), dnevnicu za rad na terenu se umanjuje za 30% odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).
- (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 113.

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

5. Zaštita na radu

Članak 114.

(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 115.

(1) Kada prestane potreba za radom radnika u inozemstvu, odnosno po povratku radnika na rad u zemlju, isti će, u pravilu, nastaviti obavljati poslove radnog mjesta osnovnog ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Ukoliko ne postoji mogućnost nastavka rada na poslovima radnog mjesta koje je radnik obavljao prije upućivanja na rad u inozemstvo, Poslodavac je radniku obavezan ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

XV. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 116.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko putem Agencije za privremeno zapošljavanje (dalje u tekstu: Agencija) u sljedećim slučajevima:

- za zamjenu radnika koji štrajkaju,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u prethodnom razdoblju od šest mjeseci (6) Poslodavac proveo postupak kolektivnog viška radnika,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima koje su obavljali radnici kojima je Poslodavac poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest (6) mjeseci
- za obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete,
- za ustupanje radnika drugoj agenciji.

(2) Rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova ne može biti duži od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 117.

(1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim važećim Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

(2) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze kao radničko vijeće, osim prava na imenovanje i opoziv predstavnika radnika u organu Poslodavca, koje pravo je regulirano posebnom odredbom važećeg Zakona o radu.

XVII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Članak 118.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (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 petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest (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.

Članak 119.

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

(2) Sporove iz stavka 1. ovog članka rješava Povjerenstvo od četiri (4) člana imenovano u roku od osam (8) dana od dana potpisa ovog Kolektivnog ugovora, s time da Poslodavac imenuje dva (2) člana, a Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora dva (2) člana.

(3) Postupak pred Povjerenstvom pokreće radnik pisanim prijedlogom za mirno rješenje spora, u roku od petnaest (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 petnaest (15) dana od dana zaprimanja prijedloga za mirno rješenje spora, predlagatelj može u daljnjem roku od petnaest (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, 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 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 13. ovog članka, Povjerenstvo može pozvati na sastanak radnika, nadležnog predstavnika Poslodavca i nadležnog predstavnika ljudskih resursa Poslodavca za konkretnog radnika, te predložiti način mirnog rješenja spora.
- (15) Ukoliko se predstavnik Poslodavca iz stavka 13. ovog članka očituje da ne postoji mogućnost mirnog rješenja spora, neće se sazivati sastanak već će se zapisnički konstatirati nemogućnost postizanja mirnog rješenja spora. Ako stranke u sporu postignu suglasnost o načinu rješenja spora, Povjerenstvo će o tome sastaviti pisani sporazum koji potpisuju radnik i nadležni predstavnik Poslodavca.
- (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.

XVIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 120.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog (skrivenim) ponašanjem radnika, Poslodavac će 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 da Poslodavac to učini.

(2) Pisano upozorenje iz stavka 2. ovog članka prestaje važiti istekom dvije (2) godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno, pod uvjetom da u tome roku radniku nije izrečeno novo upozorenje.

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

(4) 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 obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Otkazni rok

Članak 121.

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

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

- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka (osim prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla).
- (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.
- (7) Najmanje trajanje otkaznog roka za osobu s invaliditetom, koja je upisana u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom, dodatno se uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

XIX. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 122.

- (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 123.

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

Članak 124.

- (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.

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

Članak 125.

Poslodavac se obvezuje da će, pored zakonom utvrđenih obveza, o svom trošku Sindikatima potpisnicima Kolektivnog ugovora osigurati sljedeće uvjete:

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

Članak 126.

(1) Sindikalni povjerenici odnosno predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.

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

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

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

(5) Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni povjerenik odnosno predstavnik dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

(6) Poslodavac se obvezuje da će u smislu nesmetanog djelovanja sindikata omogućiti sindikalnim povjerenicima sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora, uz vjerodostojan poziv, odlazak na sindikalne sastanke, sindikalne seminare i sl. do dvanaest (12) radnih dana godišnje.

(7) Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik svoja će prava iz ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca.

Članak 127.

(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 deset (10) dana od imenovanja ili izbora odnosno opoziva.

(3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora može na svakih tristo (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 sa stavkom 6. 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 sto pedeset (150), može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uvjete iz stavka 3. ovog članka.

(5) Oslobođenje od rada sindikalnog povjerenika imenovanih sukladno stavcima 3. i 4. nastupa i obvezuje Poslodavca protekom roka od mjesec dana od dana dostave imenovanja.

(6) Sindikalni povjerenici iz stavka 3. i 4. ovog članka obavljaju svoje aktivnosti u punom radnom vremenu i primaju naknadu plaće u skladu s člankom 63. st. 1. Kolektivnog ugovora.

Iznimno od navedenog, sindikalni povjerenik na temelju podnesenog zahtjeva ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu koji predstavlja srednju vrijednost platnog razreda E06, ukoliko je to za njega povoljnije. U tom slučaju ne ostvaruje pravo na dodatke iz članka 58., 59., 60. i 61. ovog Kolektivnog ugovora.

(7) 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 128.

(1) Poslodavac je dužan osigurati sindikalnom povjereniku (uz izuzetak povjerenika iz članka 127. stavka 3. i 4.) osigurati uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti i ne smije mu se za vrijeme obnašanja dužnosti i šest (6) mjeseci nakon prestanka obnašanja dužnosti, bez prethodne suglasnosti Sindikata čiji je član, otkazati ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljan položaj bez suglasnosti Sindikata.

(2) Stranke potpisnice utvrđuju da broj povjerenika koji uživaju zaštitu iz prethodnog stavka može biti najviše do 3,5 % članova pojedinog sindikata.

Članak 129.

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

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

Članak 130.

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 131.

Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obvezan je početkom svake kalendarske godine Poslodavcu dostaviti presliku izvotka iz službenog registra.

XX. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 132.

(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 133.

(1) Arbitražno vijeće ima pet (5) članova od kojih Poslodavac imenuje dva (2), a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog (1). 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 134.

(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 petnaest (15) dana od dana iznošenja spora pred arbitražom.

(3) Odluka arbitraže je konačna.

Članak 135.

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

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

Članak 136.

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

XXI. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 137.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikati koristi sindikalna pravila o štrajku.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor koji ne može imati više od deset (10) članova .
- (3) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 138.

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

Članak 139.

Organiziranje i sudjelovanje u štrajku u skladu s važećim Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i zato radnik kao sudionik štrajka ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika koji nisu sudjelovali u štrajku.

Članak 140.

Poslodavac i Sindikati posebnim sporazumom utvrđuju poslove čije se obavljanje ne smije prekidati za vrijeme štrajka.

Članak 141.

- (1) Stranke se obvezuju najkasnije u roku od tri (3) mjeseca od dana potpisa ovog 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 petnaest (15) dana od dana potpisa Kolektivnog ugovora.
- (2) O prijedlogu Poslodavca iz stavka 1. ovoga članka Sindikati se trebaju očitovati u roku od petnaest (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 142.

- (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.
- (4) Ovaj Kolektivni ugovor se ujedno primjenjuje i na ustupljene radnike odnosno radnike koje zapošljava Agencija za privremeno zapošljavanje, a koji su ustupljeni Poslodavcu kao korisniku radi obavljanja privremenih poslova (dalje u tekstu: Agencijski radnici).

Članak 143.

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 144.

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

Članak 145.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati najduže tri (3) mjeseca od isteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen.

Članak 146.

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 147.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31.12.2020. godine i smatra se sklopljenim kad ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

Članak 148.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01.04.2020. godine.

Članak 149.

- (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 od trideset (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 (3) mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 150.

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

XXIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 151.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu s važećim 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 152.

- (1) Stranke ovoga Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.
- (2) Komisija iz prethodnog stavka ima šest (6) članova. Svaka stranka imenuje po dva (2) člana.
- (3) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi put najkasnije u roku trideset (30) dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojem će se donijeti poslovnik o radu iste.

Članak 153.

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 154.

Stranke utvrđuju da su sindikati, koji su strana ovoga Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja, Poslodavcu predočili dokumente koji im daju ovlaštenja da budu stranke ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 155.

Ovaj Kolektivni ugovor sačinjen je u pet (5) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po jedan (1), dok se dva (2) primjerka dostavljaju nadležnom ministarstvu.

Za CROSCO, d.o.o.:



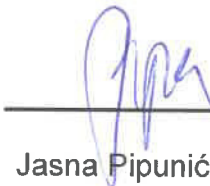
Igor Kruljac,
direktor Društva

J



ZA SINDIKATE:


**SINDIKAT NAFTNOG
GOSPODARSTVA**



Jasna Pipunić, predsjednica



**INAŠ - SINDIKAT NAFTNE
DJELATNOSTI**



Siniša Koritnik, predsjednik



CROSCO, d.o.o., Zagreb, Ulica grada Vukovara 18, 10000 Zagreb, zastupano po direktoru Društva, Igoru Kruljcu
(dalje u tekstu: **Poslodavac**)

i

SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA, Kumičićeva 1, Zagreb, zastupano po Jasni Pipunić, predsjednici
INAŠ - SINDIKAT NAFTNE DJELATNOSTI, Trg senjskih uskoka 2, Zagreb, zastupano po Siniši Koritniku, predsjedniku
(dalje u tekstu: **Sindikati**)

sklopili su dana 18. ožujka 2020. godine, ovaj

Zapisnik uz KOLEKTIVNI UGOVOR ZA CROSCO, d.o.o.

1. Poslodavac će u razumnom roku, a prije provođenja formalnog postupka savjetovanja s Radničkim vijećem, provesti konzultacije sa Sindikatima oko predloženih razloga promjene u organizaciji i njihovom utjecaju na radno pravni i materijalni položaj radnika.
2. Stranke su suglasne da radnici na radu u inozemstvu, u godišnjem radnom ciklusu, iskoriste godišnji odmor, odnosno njegov razmjerni dio ukoliko u inozemstvu provedu manje od godine.
3. Tumačenja pojedinih odredaba Kolektivnog ugovora koje je dala Komisija za tumačenje i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za CROSCO, d.o.o, primjenjuju se dok se iste odredbe ne promjene.
4. Stranke su suglasne da će se za radnike iz članka 65. ovog Kolektivnog ugovora kao osnovica za izračun njihove otkazne otpremnine uzimati iznos plaće koji bi ostvarili da su radili.
5. Stranke suglasno utvrđuju da Poslodavac može donijeti Odluku o dodatku na plaći kada radnik radi na bušotini u posebno teškim uvjetima (politička ili sigurnosna situacija, ekstremno teški klimatski uvjeti). Stranke su suglasne da se svaki dodatak plaći, nevezano od valute u kojoj se isplaćuje, ukoliko se radi o radnicima u inozemstvu, smatra drugim dijelom plaće iz članka 110. stavak 3.
6. Stranke su suglasne da u slučaju kada se dogodi da radnik ne može redovito putovati na posao i sa posla jer na relaciji od mjesta stanovanja do mjesta rada i obrnuto ne postoje sredstva javnog prometa ili iz drugih opravdanih razloga putovanje nije moguće, Poslodavac će na prijedlog sindikata pristupiti zajedničkom rješavanju navedenog, a radi eventualne isplate dnevnice za rad na terenu.

Ostvarivanje prava iz prethodnog stavka koristi se kao izuzetan slučaj u odnosu na važeće interne akte Poslodavca koji uređuju pitanja materijalnih prava radnika, uz izjavu radnika prema članku 74. KU i Odluku nadležnog rukovoditelja.

Kolektivni ugovor za Croscoc, d.o.o. za 2020. godinu

7. Ukoliko drugi dio plaće sukladno članku 110. stavak 2. iznosi manje od 20% neto prvog dijela plaće po članku 110. stavak 1., Poslodavac će isplatiti razliku kao dodatak plaći.
8. Stranke su suglasne da će Poslodavac radniku koji je upućen na rad u inozemstvo, na njegov zahtjev, uručiti informativni listić obračuna plaće.
9. Isplata bonusa za 2020. godinu, definiranog u poglavlju 3) Radni učinak i nagrađivanje radnika, članku 57. ovog Kolektivnog ugovora, uvjetovat će se Odlukom Poslodavca i postignućem EBITDA sukladno planu. Isplata je moguća samo u slučaju pozitivnog operativnog novčanog toka (EBITDA – CAPEX u 2020. godini) maksimalno do visine iznosa pozitivnog operativnog novčanog toka za 2020. godinu.
10. Ovisno o ključnim financijskim pokazateljima u društvu Croscoc d.o.o. (promatrat će se prvenstveno dugoročna poslovna angažiranost kompanije minimalno u razdoblju od dvije godine, ostvarenje EBITDA, tijek novca „cash flow“ te ostali poslovni pokazatelji), tijekom Q4 2020 razmotrit će se eventualno uvođenje:
 - neto dodatka za topli obrok od 400 kn
 - povećanje dodatka za vrijeme prekovremenog rada na razini KU INA, d.d. (sa 40% na 50%) i
 - sklapanje Kolektivnog ugovora na neodređeno vrijeme.

Za CROSCOC, d.o.o.:



Igor Kruljac,
direktor Društva



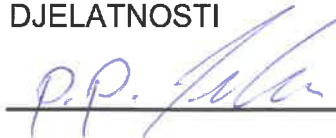
ZA SINDIKATE:

SINDIKAT NAFTNOG
GOSPODARSTVA



Jasna Pipunić, predsjednica

INAŠ- SINDIKAT NAFTNE
DJELATNOSTI



Siniša Koritnik, predsjednik