

INA MALOPRODAJNI SERVISI d.o.o.
Barčičeva ulica 9

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA INA MALOPRODAJNI

SERVISI d.o.o.

(Pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora od 23. ožujka 2018.,
Dodatka Kolektivnom ugovoru od 12. ožujka 2019. i
Dodatka Kolektivnom ugovoru od 18. ožujka 2020.)

SADRŽAJ:

I.	OPĆE ODREDBE	3
II.	SOCIJALNI DIJALOG	3
III.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
IV.	RADNO VRIJEME.....	6
1)	Nepuno radno vrijeme	6
2)	Skraćeno radno vrijeme	6
3)	Prekovremeni rad.....	6
4)	Noćni rad i rad u drugoj smjeni.....	7
5)	Raspored radnog vremena.....	7
6)	Preraspodjela radnog vremena	8
7)	Evidencija radnog vremena.....	9
V.	OBRAZOVANJE	9
VI.	ODMORI I DOPUSTI	10
1)	Stanka	10
2)	Dnevni odmor.....	10
3)	Tjedni odmor	10
4)	Godišnji odmor	11
5)	Plaćeni dopust.....	14
6)	Neplaćeni dopust	15
VII.	PLAĆA.....	15
1)	Rasponi i grupe složenosti	17
2)	Usklađivanje plaća	19
3)	Radni učinak i nagrađivanje radnika.....	19
4)	Dodaci	20
5)	Naknada plaće	21
VIII.	MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	23
IX.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	27
X.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	27
XI.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	30
XII.	SOLIDARNOST	31
XIII.	OSIGURANJE RADNIKA.....	31
XIV.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....	31
XV.	PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA.....	31
XVI.	DJELOVANJE SINDIKATA	33
XVII.	RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	36
XVIII.	NAČELO SOCIJALNOG MIRA	36
XIX.	ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI.....	37
XX.	PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	37
XXI.	TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE	38
XXII.	ZAVRŠNE ODREDBE	38

Na temelju Zakona o radu

INA MALOPRODAJNI SERVISI d.o.o., Zagreb, Barčićeva ulica 9
10 000 Zagreb, (dalje u tekstu: Poslodavac ili Društvo)

i

INAŠ – Sindikat naftne djelatnosti
Sindikat naftnog gospodarstva
(dalje u tekstu: sindikati)

sklopili su u Zagrebu dana 18. ožujka 2020.

KOLEKTIVNI UGOVOR za INA MALOPRODAJNI SERVISI d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je INA Maloprodajni servisi d.o.o. za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

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

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

Članak 4.

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

II. SOCIJALNI DIJALOG

Članak 5.

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

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

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

Članak 6.

Stranke su suglasne da će u zaštiti interesa vlasnika, radnika i Društva u cjelini djelovati u smislu smanjivanja neloyalne 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 7.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme.

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

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

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

Članak 8.

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

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

Članak 9.

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

Članak 10.

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

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

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

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

Članak 11.

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

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

Članak 12.

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

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

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

(4) U svrhu ostvarivanja prava iz Kolektivnog ugovora u odnosu na ostvareni radni staž, pod radnim stažem smatra se isključivo vrijeme koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja u skladu s posebnim propisima, uz iznimku iz čl. 45. st. 3. Kolektivnog ugovora.

Članak 13.

(1) Poslodavac se obavezuje da neće angažirati radnike preko agencije u sljedećim slučajevima:

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

(2) 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.

Članak 14.

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

IV. RADNO VRIJEME

Članak 15.

(1) Radno vrijeme, odmori i dopusti propisani su odredbama Zakona o radu, ovim Kolektivnim ugovorom i pisanom odlukom Poslodavca.

(2) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno odnosno na radnike koji imaju status rukovodeće osobe i koji su ovlašteni voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, ne primjenjuju se odredbe ovoga Kolektivnog ugovora o radnom vremenu, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru, nego se reguliraju Ugovorom o radu ili Ugovorom o obavljanju poslova.

1) Nepuno radno vrijeme

Članak 16.

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

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

Članak 17.

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

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

2) Skraćeno radno vrijeme

Članak 18.

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

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

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

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

3) Prekovremeni rad

Članak 19.

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

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

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

(4) Prekovremeni rad ne može se odrediti radnicima sa smanjenom radnom sposobnošću uz preostalu radnu sposobnost, radnicima sa smanjenom radnom sposobnošću uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposrednom opasnošću od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, trudnicama, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(5) Poslodavac je dužan unaprijed radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad. Ukoliko zbog iznenadnosti i hitnosti nastanka potrebe za prekovremenim radom to nije moguće, Poslodavac je dužan najkasnije u roku sedam 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, radnik će koristiti slobodne dane.

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

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

4) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 20.

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

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

Članak 21.

Noćni rad ne može se odrediti radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO i radniku mlađem od 18 godina, osim ako je takav rad radnika mlađeg od 18 godina privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene 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.

5) Raspored radnog vremena

Članak 22.

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

(2) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi Katalog radnih najkasnije do kraja tekuće godine za narednu godinu. Katalogom radnog vremena utvrđuje se fond sati razrađen po mjesecima za sve tipove radnog vremena, a u okviru godišnjeg fonda sati.

(3) 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 6.00, odnosno 7.00 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 19.00 do 24.00; od 22.00 do 24.00).

(4) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

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

(6) Raspored radnog vremena iz stavka 4. ovog članka organizirat će se u skladu s člankom 66. Zakona o radu, što će Poslodavac utvrditi pisanom odlukom, na osnovu koje će svaki poslovođa benzinske postaje Poslodavca izraditi detaljan plan rasporeda radnog vremena i o tome obavijestiti sve radnike iz stavka 4. ovog članka najmanje tjedan dana prije početka rada po navedenom planu.

(7) Dnevni raspored radnika iz stavka 4. ovog članka utvrđuje se na sljedeći način:

- početak radnog vremena radnika u jutarnjoj smjeni je u 6.00 sati, završetak u 14.00 sati;
- početak radnog vremena radnika u popodnevnoj smjeni je u 14.00 sati, završetak u 22.00 sati;
- početak radnog vremena radnika u noćnoj smjeni je u 22.00 sata, završetak u 6.00 sati.

(8) Raspored radnog vremena iz stavka 5. ne mora biti raspoređen jednako po tjednima, a u tom slučaju se puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno radno vrijeme unutra razdoblja od šest mjeseci uključujući prekovremeni rad.

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

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

(11) Po isteku šestomjesečnog perioda izvršit će se obračun sati i u koliko je prosječno radno vrijeme radnika iz stavka 5. ovog članka bilo duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena propisanog Zakonom o radu, tom radniku će se isplatiti prekovremeni sati.

(12) Razdoblje godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci.

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

6) 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 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Dodaci plaći odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu isplaćuju se u plaći za mjesec u kojem su ostvareni.
- (6) Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu tjedan dana unaprijed. Obavijest treba sadržavati točnu naznaku razdoblja i ukupnog trajanja rada dužeg od punog radnog vremena, kao i razdoblje preraspodjele u kojem će radnik raditi kraće od punog radnog vremena.
- (7) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.
- (8) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po isteku maksimalno šestomjesečnog korištenja.
- (9) Rad, po pisanom nalogu Poslodavca, duži od radnog vremena koje je po odredbama ovog Kolektivnog ugovora utvrđeno kao preraspodijeljeno radno vrijeme, smatra se prekovremenim radom.
- (10) Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatka broja izvršitelja na otvorenim sistematiziranim radnim mjestima.
- (11) Radni sati odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu posebno se evidentiraju radi svođenja preraspodijeljenog radnog vremena na puno radno vrijeme.
- (12) Preraspodjela radnog vremena ne može se odrediti radnicima 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 godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (13) Maloljetni radnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

7) Evidencija radnog vremena

Članak 24.

- (1) O odrađenim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.
- (2) Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskom obrascu u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.
- (4) U slučaju da radnik ima primjedbi na evidenciju odrađenih sati, radniku će se ista uručiti radi podnošenja obrazloženog pisanog prigovora neposrednom rukovoditelju najkasnije u roku od 30 dana od dana uručenja evidencije.
- (5) U slučaju da radnik ne izvrši uvid u evidenciju, ili ne istakne prigovor u roku određenom prethodnim stavkom smatra se da nema primjedbi na evidenciju radnih sati. U slučaju opravdanosti prigovora, radniku će se isplatiti razlike plaće s prvom 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. OBRAZOVANJE

Članak 25.

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

(2) Postupak predlaganja i upućivanja radnika na sve vrste obrazovanja provodi se temeljem i u skladu s internim aktima Poslodavca.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1) Stanka

Članak 26.

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

(2) Ako radi duže od osam sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od četiri sata.

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

(4) Poslodavac će s danom stupanja na snagu 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 3. ovog članka.

2) Dnevni odmor

Članak 27.

(1) 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 puta po sat vremena i na odmor od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

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

(3) Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i dnevni odmor iz stavka 1. i 2. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

Članak 28.

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

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

(3) Radniku iz stavka 2. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

3) Tjedni odmor

Članak 29.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 28. Kolektivnog ugovora.

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

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati 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, 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 četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

4) Godišnji odmor

Članak 30.

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

(2) Iznimno od prethodnog stavka maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu zaštitnih mjera na radu nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 25 radnih dana, a najviše do 35 radnih dana.

Članak 31.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani plaćenog dopusta
- dani tjednog odmora u skladu s radniku dodijeljenim radnim rasporedom,
- dani blagdana i neradni dani utvrđeni zakonom, ukoliko je radnik prema dodijeljenom radnom rasporedu trebao raditi, a za te dane prima naknadu za odmor na dan blagdana,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

(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.

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

Članak 32.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor.

Članak 33.

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

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

Članak 34.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor,
- prestanka radnog odnosa;
- ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan odredbama članka 30. i 35. ovog Kolektivnog ugovora.

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

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

(4) U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac koji je radniku 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.

Članak 35.

Trajanje godišnjeg odmora preko dvadeset radnih 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 radnih dana |
| - od 20 do 24 godine | 7 radnih dana |
| - 25 i više godina | 9 radnih dana |

b) uvjetima rada

- | | |
|--|--------------|
| - noćni rad, rad u smjenama | 2 radna dana |
| - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada sa rokom provjere zdravstvene sposobnosti svake godine i kraće | 3 radna dana |
| - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada sa rokom provjere zdravstvene sposobnosti dužim od 1 godine | 1 radni dan |

c) 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) socijalnim prilikama

- | | |
|--|--------------|
| - roditelju za svako dijete do 3 godine starosti | 2 radna dana |
| - roditelju za svako dijete od 3 do 12 godina starosti | 1 radni dan |
| - samohranom roditelju za svako dijete do 12 godina starosti | 3 radna dana |
| - roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju | 3 radna dana |
| - invalidu rada | 1 radni dan |
| - invalidu Domovinskog rata (ratnom i civilnom) | 3 radna dana |
| - radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji | 1 radni dan |

Članak 36.

Slijepi radnik ima pravo na trideset i pet 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, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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.

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

Članak 39.

(1) Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Godišnji odmor radnika može se prekinuti samo u izvanrednim situacijama na temelju naloga neposrednog rukovoditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova. Poslodavac je dužan najkasnije u roku od tri dana po povratku radnika na posao uručiti mu pisani nalog.

Članak 40.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Kolektivnog ugovora radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

(2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 37. st. 2. ovog Kolektivnog ugovora, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

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

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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.

(5) Radnik na radu u inozemstvu, radnik koji je bio u vojnoj službi i radnik mobiliziran u postrojbe Hrvatske vojske, odnosno policije, ima pravo iskoristiti godišnji odmor iz prethodne kalendarske godine najkasnije do 31. prosinca slijedeće kalendarske godine.

Članak 41.

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

Članak 42.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja, 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 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 i izvanbračnog druga, formalnog i neformalnog životnog partnera, roditelja i djece, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djeca 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	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 i izvanbračnog druga ili formalnog i neformalnog životnog partnera, radnik ima pravo koristiti 5 dana odnosno 2 dana neovisno o tome koliko je dana dopusta do tada koristio.

(3) Za svako darivanje krvi radnik ima pravo na 1 slobodan dan. Darivatelji krvi pravo na slobodne dane ostvaruju do isteka kalendarske godine u kojoj je krv darovana.

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

(5) Korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje isključivo u vrijeme (dan) nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, a u slučaju korištenja više od jednog dana radnik može koristiti plaćeni dopust i u vrijeme (dane) koji neposredno prethode ili slijede danu nastupa okolnosti na temelju koje radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

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

(7) Članom uže obitelji 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 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.

(8) Za ostvarivanje ostalih prava iz ovog Kolektivnog ugovora, 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).

Članak 44.

(1) Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti radniku plaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) radnih dana za obrazovanje za potrebe Poslodavca, a prema mjerilima, odnosno slučajevima utvrđenim posebnim pravilnikom.

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

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

6) Neplaćeni dopust

Članak 45.

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

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

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

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

VII. PLAĆA

Članak 46.

(1) Radna mjesta koja su predmet ovog Kolektivnog ugovora razvrstavaju se u 12 platnih razreda – od r. br. 2 do r. br. 13.

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

Članak 47.

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne mjesečne plaće za redovan rad utvrđene ugovorom o radu, i dodatka na uvjete rada 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) Osnovna mjesečna plaća radnika kreće se unutar raspona plaća platnog razreda ovisno o učinku radnika te potrebnom znanju, iskustvu, odgovornosti i kvaliteti obavljanja posla.

(4) Osnovna mjesečna plaća radnika osnovica je za obračun dodataka plaći iz članka 59. Kolektivnog ugovora i nagrada.

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

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, dodaci na osnovnu mjesečnu plaću, nagrade i naknade plaće u smislu ovog Kolektivnog ugovora su u bruto iznosu.

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

(3) 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.

(4) Obračun iz prethodnog stavka smatra se uručenim u trenutku kada postane dostupan radniku.

Članak 50.

(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	E01	Izvan Kolektivnog ugovora, predmet posebne odluke Poslodavca		
2	E02	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag.	13.650	19.500
3	E03	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag.	11.150	17.500
4	E04	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	9.150	15.500
5	E05	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	8.250	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	7.750	12.000
7	E07	VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) / SSS / VKV	7.250	11.000
8	E08	VKV / SSS	7.000	10.000

9	E09	VKV/SSS	6.000	9.000
10	E10	VKV/SSS/KV	5.000	7.800
11	E11	SSS /KV	4.600	7.100
12	E12	KV/PKV/NKV/NSS	4.000	6.100
13	E13	PKV/NKV/NSS	3.400	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) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca izvješćivati sindikat o broju radnika u svakom pojedinom platnom razredu i o prosječnoj osnovnoj mjesečnoj plaći svakog pojedinog platnog razreda, od E02 do E13.

(3) 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 u skladno stvarno odrađenom mjesečnom fondu sati.

Članak 51.

(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 uredit će Poslodavac posebnim aktom, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

1) Rasponi i grupe složenosti

Članak 52.

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

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 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 odrađuju uz konzultacije, nadzor i upute nadređenoga, na kojima je definirano što se odrađuje uz slobodu odlučivanja kako odraditi;
E07	složeniji 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 organizacijske jedinice;
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 poslovanja djelatnosti;

(4) Utvrđuju se tri ključna kriterija vrednovanja: odgovornost, rješavanje problema i znanje.

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

Članak 53.

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 i
- za radno mjesto zahtijevane SSS stručne spreme platnog razreda oznake E11.

2) Usklađivanje plaća

2.1) Kriteriji usklađivanja

Članak 54.

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 55.

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.

(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)	✕	Individualni faktor (0 – 1,50)	=	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	✕	Ukupna ocjena učinka	✕	Ciljana stopa bonusa (10%)	=	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.

Članak 58.

Radnici koji rade na poslovima prodaje na maloprodajnim mjestima izuzimaju se iz primjene prethodnog članka te će se njihov radni učinak pratiti, ocjenjivati i nagrađivati prema odredbama posebnog internog akta.

4) Dodaci

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo na dodatke za vrijeme:

- | | |
|----------------------|--------|
| - noćnog rada | - 50 % |
| - prekovremenog rada | - 50 % |
| - rada nedjeljom | - 35 % |
| - rada subotom | - 15 % |

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

- (2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se kumuliraju.
- (3) Radnik koji po redovnom rasporedu rada radi u dane praznika/blagdana ima pravo na povećanu plaću i naknadu plaće. Pravo na povećanu plaću uključuje dodatak za rad praznikom/blagdanom u visini 50 % osnovne mjesečne plaće izračunate za sate rada na dane praznika/blagdana.
- (4) Ako radnik u redovnom i prekovremenom radu na dan praznika/blagdana radi i u okolnosti rada noću, ima pravo i na dodatak za noćni rad.
- (5) Ako radnik u redovnom i prekovremenom radu na dan praznika/blagdana radi i u okolnostima rada subote, odnosno rada nedjelje, dodaci za rad subotom, odnosno nedjeljom isključuju se s dodatkom za rad praznikom/blagdanom.
- (6) Kada radnik u redovnom i prekovremenom radu radi na dan Uskrsa, dodatak za rad nedjeljom pribraja se dodatku za rad praznikom/blagdanom.

Članak 60.

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

5) Naknada plaće

Članak 61.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u slučaju:
 - godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom i to samo ako je prema rasporedu rada trebao raditi u dan blagdana ili neradnog dana,
 - obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika iz članka 111. st. 3. Kolektivnog ugovora,
 - obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu,
 - obnašanje dužnosti člana radničkog vijeća,
 - prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako takav prekid traje do trideset kalendarskih dana,
 - obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada,
 - osposobljavanja povjerenika zaštite na radu, ako se ne remeti proces rada,
 - korištenja preraspodjele radnog vremena,
 - korištenja slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada),
 - ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, i to za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove,
 - obavljanja sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca,
 - medicinsko programiranog aktivnog odmora u organizaciji Poslodavca,
 - službenog izlaza,
 - službenog puta,
 - korištenja stanke za dojenje djeteta,
 - ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).
- (2) Trudna radnica ima pravo na jedan 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) Pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio podrazumijeva i pravo na pripadajuće dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći iz članka 59. st. 1. alineja 1., 3. i 4. ovog Kolektivnog ugovora, u slučaju kada radnik radi u smjenskom ciklusu, a prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

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

(6) Pravo na naknadu plaće iz stavka 5. pod istim uvjetima pripada i radniku raspoređenom na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada, kod kojeg je temeljem liječničkog pregleda obavljenog od strane ugovornog liječnika medicine rada, utvrđena njegova nesposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta iz ugovora o radu, a kod kojeg nije došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, ili smanjena radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti.

(7) Naknada iz stavka 5. 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.

(8) Pravo iz stavka 5. ovog članka radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obavezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.

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

(10) Iznimno od prethodnih odredbi ovog članka, sindikalni povjerenik iz članka 111. st. 3. Kolektivnog ugovora na temelju podnesenog zahtjeva ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu koji predstavlja srednju vrijednost platnog razreda E06, ukoliko je to za njega povoljnije. Ovako utvrđena naknada isključuje dodatke iz članka 59. Kolektivnog ugovora.

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

Članak 62.

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

Članak 63.

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

(2) U slučaju da bolovanje traje duže od 42 dana, Poslodavac će radniku za razdoblje bolovanja na teret Poslodavca priznati razliku naknade plaće za bolovanje do visine 90 % osnovice te će mu istu jednokratno naknadno isplatiti.

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

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

Članak 64.

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

(2) Visina naknade za pripravnost iznosi 15,80 kn po satu pripravnosti.

(3) Pripravnost se u pravilu određuje kao 24-satna, 16-satna, 12-satna, ili 8-satna pripravnost.

(4) Rad za vrijeme pripravnosti obračunava se kao prekovremeni rad.

(5) Prekovremeni rad i naknada za pripravnost međusobno se isključuju.

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

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 65

(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 pravno 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 66.

(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 u visini 600,00 kn.

Članak 67.

(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 koji zadovoljavaju kriterije iz Pravilnika o radu, za vrijeme redovitog školovanja imaju pravo na potporu u iznosu 1.600,00 kn mjesečno, ali najviše do navršanih 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 u INA Maloprodajni servisi d.o.o., pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.

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

Članak 68.

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

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

(3) Pravo, obračun i isplata dnevnica i naknada troškova za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu za radnike koji su sklopili posebni ugovor s Poslodavcem (u odnosu na koje

rasponi i složenost poslova nisu regulirani ovim Kolektivnim ugovorom) reguliraju se internim aktom Poslodavca.

Članak 69.

(1) 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 terenski dodatak u visini koja mu podmiruje povećane troškove zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka u zemlji iznosi 170,00 kn, a terenski dodatak u inozemstvu obračunava se i isplaćuje na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

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

(4) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 70.

(1) Radnik koji neprekidno provede više od 30 dana na radu u mjestu sjedišta Poslodavca, a izvan mjesta njegovog prebivališta i prebivališta njegove obitelji, ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od najmanje 1.600,00 kn mjesečno.

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

(3) Ako je radniku osiguran samo smještaj, naknada iz stavka 1. ovog članka umanjuje se 30%, a ako je osigurana samo prehrana naknada se umanjuje 20 %.

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

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

Članak 71.

(1) Poslodavac će radniku naknađivati 100 % stvarnih troškova povodom prijevoza na posao i s posla, prema iznosu cijene mjesečne, odnosno pojedinačne dnevne karte mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom. Iznos ove naknade ne može biti veći od 1.600 kn mjesečno.

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

(3) Kada postoji mogućnost korištenja više prijevoznika i/ili alternativnih prijevoznih mogućnosti, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka prema cijenama onog prijevoznika koji je za Poslodavca najpovoljniji pod uvjetom da vozni red tog prijevoznika omogućuje redovit dolazak na posao i povratak s posla. Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema mjestu stanovanja radnika ne prelazi 45 minuta, u slučaju potrebe za presjedanjem vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.

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

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

Radnik čije se mjesto rada nalazi na autocesti te postoji stvarna potreba plaćanja cestarine ili tunelarine za dolazak i odlazak s radnog mjesta, a kada nema organiziranog javnog prijevoza, ima pravo na naknadu i ovih troškova.

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

(7) Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje izjave pod materijalnom i radno pravnom odgovornošću, da su prijavljeni podaci o prebivalištu odnosno boravištu iz porezne kartice istiniti, odnosno odgovaraju stvarnom mjestu stanovanja radnika. Ako radnik ne potpiše zatraženu izjavu, isplatit će mu se troškovi prijevoza za prijevoz u mjestu rada. Poslodavac može provjeriti točnost prijavljenih podataka.

(8) Ukoliko promjena prebivališta ili boravišta radnika, Poslodavcu uzrokuje veće troškove prijevoza radnika na posao i s posla, radnik nema pravo na razliku većih troškova prijevoza od onih koje je imao prije takve promjene.. Iznimno radnik ima pravo na veće troškove prijevoza ako je promjena prebivališta radnika uzrokovana sklapanjem braka ili životnog partnerstva u roku 30 dana od dana zaključenja istog, ili zbog stjecanja prve nekretnine u kojem slučaju je radnik dužan Poslodavcu dostaviti dokaze o istom (uvjerenje o promjeni prebivališta i vjenčani list ili izvadak iz registra životnog partnerstva, ili uvjerenje o promjeni prebivališta i rješenje o poreznom oslobođenju za kupnju prve nekretnine. Za ostvarenje ovoga prava mjerodavan je datum promjene prebivališta i tada važeći interni akt.

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

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

Članak 72.

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

Članak 73.

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

Članak 74.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž kod Poslodavca uključujući radni staž kod njenih pravnih prednika i povezanih društava, u visini:

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

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

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

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

Članak 75.

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

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

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

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

Članak 76.

Radnik ima pravo na mjesečnu paušalnu naknadu troškova prehrane u iznosu od 400,00 kn za ostvareni puni mjesečni fond sati rada i naknada kao da je radio.

Članak 77.

Učenici i studenti moći će obavljati učeničku ili studentsku praksu kod Poslodavca prema njegovim trenutnim organizacijskim mogućnostima.

Članak 78.

Iznosi potpora i naknada iz članka od 66. do 76. Kolektivnog ugovora utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 79.

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

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

(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.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**Članak 80.**

(1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno Poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se internim aktom Poslodavca.

(2) Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom te za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik, radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu internim aktom Poslodavca.

X. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU**Članak 81.**

(1) Poslodavac je obavezan utvrditi i obavljati poslove zaštite na radu u skladu s procjenom rizika, stanjem zaštite na radu i brojem radnika.

(2) Poslodavac je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavljanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima.

(3) Poslodavac je obavezan imati procjenu rizika izrađenu i pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom i koja je dostupna radniku na mjestu rada.

(4) Poslodavac će primjenu osnovnih, posebnih i priznatih pravila zaštite na radu osigurati kroz organizaciju rada i izvođenje radnih postupaka.

(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 umanjí radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Članak 82.

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

Članak 83.

(1) Poslodavac i Sindikati su suglasni da se kod Poslodavca provode izbori za povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(2) Izabrani povjerenik radnika za zaštitu na radu će obnašati funkciju povjerenika zaštite na radu s pravima i obvezama utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu te će sukladno istom Zakonu isti biti upućeni izvršenju sve potrebne edukacije.

(3) Izabrani povjerenici zaštite na radu između sebe će imenovati tri predstavnika koji će sudjelovati u radu Odbora zaštite na radu kojeg će formirati Poslodavac.

Članak 84.

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

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

Članak 85.

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 uključujući i osobna zaštitna sredstva.

Članak 86.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

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

- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima na koje ga se upućuje shodno radnom mjestu,
- radnik je obvezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi Poslodavac.

Članak 87.

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

Članak 88.

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

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

Članak 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 svoga postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

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

(3) U slučaju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti Poslodavca njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(4) U slučaju iz stavka 1 i 2. ovoga članka, Poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora koji je obvezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

(5) Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

Članak 90.

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

Članak 91.

(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 92.

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

Članak 93.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

Članak 94.

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

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

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 95.

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

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

Članak 96.

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

(2) 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.

XII. SOLIDARNOST

Članak 97.

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

XIII. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 98.

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

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

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

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 99.

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

Članak 100.

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

XV. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 101.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

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

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

Članak 102.

(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 4 člana imenovano u roku od 8 dana od dana potpisa ovog Kolektivnog ugovora, s time da Poslodavac imenuje dva člana, a Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora dva člana.

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

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

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

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

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

Predsjednika Povjerenstva u odsutnosti zamjenjuje zamjenik.

Mandat Povjerenstva traje do isteka važenja Kolektivnog ugovora.

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

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

Odmah po primitku prijedloga predsjednik Povjerenstva dužan je dostaviti prijedlog svim članovima Povjerenstva, osim u slučaju iz stavka 4. ovog članka kada će se smatrati da prijedlog za mirno rješenje spora nije niti podnesen.

Povjerenstvo prijedlog iz stavka 3. ovog članka zajedno sa svim dokazima dostavlja na očitovanje predstavniku Poslodavca koji je dužan u roku od 5 dana od primitka istog dati očitovanje na prijedlog te iznijeti sve dokaze na kojima temelji svoje stavove.

(8) Po primitku očitovanja predstavnika Poslodavca iz stavka 7. ovog članka, Povjerenstvo može pozvati na sastanak radnika, nadležnog predstavnika Poslodavca i nadležnog predstavnika ljudskih resursa Poslodavca za konkretnog radnika, te predložiti način mirnog rješenja spora.

Ukoliko se predstavnik Poslodavca iz stavka 7. 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.

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

Članak 103.

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

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

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

Članak 104.

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

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

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

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

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

XVI. DJELOVANJE SINDIKATA**Članak 105.**

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

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

Članak 106.

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

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

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

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

Članak 107.

(1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

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

Članak 108.

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

(2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u 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 u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom i s ovim Kolektivnim ugovorom.

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

Članak 109.

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,
- uporabu telefona i kompjutera,
- 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.
- po potrebi i drugih davanja radnika na temelju članstva u sindikatu (sindikalni krediti, KUP, humanitarni fond i sl.), ali samo na temelju pisanog ovlaštenja za ustegnuće od plaće koje svaki pojedini radnik, član sindikata, dostavi Poslodavcu i to za svaku pojedinu namjenu iz ove alineje zbog koje se ustegnuće izvršava,
- izvješćivanje članstva putem oglasnih ploča na način koji sindikatima omogućuje slobodno komuniciranje s članstvom u okviru uobičajenih sindikalnih aktivnosti i ne ometa djelatnost Poslodavca.

Članak 110.

- (1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca.
- (3) Sindikalni predstavnik je osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, ali ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika, osim onih prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.
- (4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (5) Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.
- (6) Poslodavac se obvezuje da će u smislu nesmetanog djelovanja sindikata omogućiti sindikalnim povjerenicima sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora, uz vjerodostojan poziv, odlazak na sindikalne sastanke, sindikalne seminare i sl. do 12 radnih dana godišnje.
- (7) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik svoja će prava iz stavka 4., 5. i 6. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 111.

- (1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.
- (2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku deset dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.
- (3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora može na svakih 300 svojih članova zaposlenih kod Poslodavca imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika koji je oslobođen poslova na svojem radnom mjestu, a svoje aktivnosti obavlja u punom radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu s člankom 61. Kolektivnog ugovora i ugovorom o radu.
- (4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, ako broj njegovih preostalih članova prelazi 150, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uz uvjete iz stavka 3. ovog članka.
- (5) Ukupan broj sindikalnih povjerenika svih sindikata imenovanih sukladno staccima 3. i 4. ovog članka koji su oslobođeni poslova na svojem radnom mjestu ne može biti veći od 10 povjerenika. Oslobođenje od rada sindikalnog povjerenika imenovanih sukladno staccima 3. i 4. nastupa i obvezuje Poslodavca protekom roka od mjesec dana od dana dostave imenovanja.
- (6) Sindikalnim povjerenicima, iz stavka 3. i 4. ovog članka, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije ga za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obavljanja te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti sindikata
 - rasporediti na drugo radno mjesto,
 - uvrstiti u kolektivni višak radnika,
 - otkazati ugovor o radu,
 - ili ga na neki drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.
- (7) Iznimno od stavka 3. ovog članka, Poslodavac i sindikat se mogu sporazumjeti da sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog.

Članak 112.

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 113.

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

Članak 114.

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

XVII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**Članak 115.**

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

Članak 116.

(1) Arbitražno vijeće ima pet članova od kojih Poslodavac imenuje dva, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog. Petog člana koji obnaša dužnost predsjednika arbitražnog vijeća stranke imenuju sporazumno.

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

Članak 117.

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

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

Članak 118.

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

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

XVIII. NAČELO SOCIJALNOG MIRA**Članak 119.**

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

XIX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 120.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor, koji ne može imati više od 16 članova.
- (3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 121.

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

Članak 122.

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

XX. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 123.

- (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.

Članak 124.

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 125.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se od 1. travnja 2020.

Članak 126.

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

XXI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 127.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.
- (2) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je u svako doba otkazati ovaj Kolektivni ugovor bez obveze navođenja otkaznih razloga i uz obvezu poštivanja otkaznog roka od jednog mjeseca.
- (3) Otkaz se mora dostaviti svim strankama potpisnicama Kolektivnog ugovora. Obavijest o otkazu dostavlja se drugim strankama potpisnicama poštom preporučeno s povratnicom na adresu njihovog registriranog sjedišta, s time da otkazni rok počinje teći danom s kojim je zadnja od stranaka potpisnica preuzela obavijest o otkazu. U slučaju nepreuzimanja preporučene pošiljke smatra se da je dostava izvršena danom predaje obavijesti o otkazu pošti.

Članak 128.

- (1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.
- (2) Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.
- (3) Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju izmjene ili dopune u roku 30 dana od dana primitka prijedloga izmjene ili dopune.
- (4) Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

XXII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor bit će dostavljen nadležnom ministarstvu.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.
- (3) Poslodavac će Kolektivni ugovor i Aneks Kolektivnom ugovoru, međusobne sporazume sindikata i Poslodavca objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 130.

- (1) Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.
- (2) Zajednička komisija iz prethodnog stavka ima četiri člana. Poslodavac imenuje dva, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog.
- (3) Svaki član komisije može imati zamjenika koji ga zamjenjuje na sjednicama kada je član spriječen.
- (4) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi puta najkasnije u roku trideset dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (5) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojemu će se donijeti Poslovnik o radu iste.

Članak 131.

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 132.

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

Članak 133.

Stranke će na inicijativu jedne od ugovornih strana odmah po otkazu ugovora započeti pregovore o njegovoj obnovi.

Članak 134.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati i nakon isteka otkaznog roka do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže tri mjeseca od isteka otkaznog roka.

Članak 135.

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

Članak 136.

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

ZA INA MALOPRODAJNI SERVISI
d.o.o.



Borko Buturac



ZA SINDIKATE

INAŠ-SINDIKAT NAFTNE
DJELATNOSTI



Siniša Koritnik



SINDIKAT NAFTNOG
GOSPODARSTVA



Jasna Pipunić