- INDUSTRIJA NAFTE, d.d.
Av. Većeslava Holjevca 10

KOLEKTIVNI UGOVOR

za INA, d.d.

(Pročišćeni tekst Kolektivnog ugovora od 10. svibnja 2016.,
Dodatka Kolektivnom ugovoru od 27. ožujka 2018. i
Dodatka Kolektivnom ugovoru od 18. ožujka 2020.)

SADRŽAJ:

I. OPĆE ODREDBE ... 3

II. SOCIJALNI DIJALOG ... 4

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA ... 5

IV. RADNO VRIJEME ... 8

1) Puno radno vrijeme ... 8
2) Nepuno radno vrijeme ... 8
3) Skraćeno radno vrijeme ... 8
4) Prekovremeni rad ... 8
5) Noćni rad i rad u drugoj smjeni ... 9
6) Raspored radnog vremena ... 10
7) Preraspodjela radnog vremena ... 11
8) Evidencija radnog vremena ... 12

V. OBRAZOVANJE ... 12

VI. ODMORI I DOPUSTI ... 12

1) Stanka ... 12
2) Dnevni odmor ... 13
3) Tjedni odmor ... 13
4) Godišnji odmor ... 14
5) Plaćeni dopust ... 17
6) Neplaćeni dopust ... 18

VII. PLAĆA ... 19

1) Rasponi i grupe složenosti ... 21
2) Usklađivanje plaća ... 23
3) Radni učinak i nagrađivanje radnika ... 24
4) Dodaci ... 25
5) Naknada plaće ... 27

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA ... 29

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ... 34

X. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU ... 34

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA ... 37

XII. SOLIDARNOST ... 38

XIII. OSIGURANJE RADNIKA ... 39

XIV. RAD U INOZEMSTVU ... 39

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU ... 40

XVI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA ... 40

XVII. DJELOVANJE SINDIKATA ... 44

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA ... 46

XIX. NAČELO SOCIJALNOG MIRA ... 47

XX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI ... 47

XXI. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA ... 48

XXII. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE ... 48

XXIII. ZAVRŠNE ODREDBE ... 49

Na temelju Zakona o radu

INA - INDUSTRIJA NAFTE, d.d., Zagreb, Av. Većeslava Holjevca 10, 10 000 Zagreb, (dalje u tekstu: Poslodavac)

i

INAŠ – Sindikat naftne djelatnosti
Sindikat naftnog gospodarstva
Samostalni sindikat radnika u djelatnostima energetike, kemije i nemetala Hrvatske
(dalje u tekstu: sindikati)

sklopili su u Zagrebu dana 18. ožujka 2020.

KOLEKTIVNI UGOVOR za INA, d.d.

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-INDUSTRIJA NAFTE, d.d. 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.

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

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

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

(4) Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora se obvezuju uputiti Poslodavcu zahtjev za ugovaranje socijalne klauzule u roku od 3 radna dana od dana zaprimanja na savjetovanje namjeravane odluke Poslodavca od strane Radničkog vijeća, a koje za posljedicu ima obvezu Poslodavca za ugovaranje socijalne klauzule.

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

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

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

Članak 7.

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

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

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

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

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

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

1. ugovornim strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
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 st. 4. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 9.

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

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

Članak 10.

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

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

na dodatnih 6 mjeseci isključivo ukoliko se radi o prelasku na rad na radno mjesto čiji poslovi zahtijevaju prethodnu obuku i/ili licenciranje.

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

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

Članak 11.

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

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

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

Članak 12.

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

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili kojoj drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

(4) 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.

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

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

(7) Ukoliko Poslodavac pojedine poslove iz temeljnih djelatnosti INA, d.d. (sukladno trenutno važećim internim aktima o radu i organizaciji INA, d.d. iste su: Istraživanje i proizvodnja nafte i plina, Rafinerije i marketing uključujući nabavu sirove nafte te Usluge kupcima i Maloprodaja), ustupa drugim pravnim ili fizičkim osobama unutar ili izvan INA Grupe, omogućiti će prelazak na rad kod novog poslodavca radnicima koji su te poslove do sada obavljali. Prije donošenja konačne odluke Poslodavac će izvijestiti Nadzorni odbor INA, d.d. o istom, a u cilju dobivanja mišljenja.

(8) Radnici koji ne prihvate prelazak na rad kod novog poslodavca sukladno st. 6. i 7. ovog članka, imaju pravo na otpremninu u visini određenoj člankom 70. st. 2., 3. i 4. ovog Kolektivnog ugovora ili otpremninu određenu posebnim pregovorima sukladno članku 70. st. 2., 3. i 4. ovog Kolektivnog ugovora ovisno o tome koja otpremnina je povoljnija za radnika.

Članak 13.

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

(2) 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 14.

(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. 47. st. 5. Kolektivnog ugovora.

Članak 15.

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

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

(2) 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 16.

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca u pisanom obliku obavijestiti sindikat o broju i razlozima sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, za organizacijske jedinice 2. razine, te o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

IV. RADNO VRIJEME

1) Puno radno vrijeme

Članak 17.

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

2) Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

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

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

Članak 19.

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

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

3) Skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

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

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

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

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

4) Prekovremeni rad

Članak 21.

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

(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 za organizacijske jedinice 2. razine.

(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, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu i radniku koji radi u dopunskom radu, 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.

5) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 22.

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

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

(3) Radnik koji radi u smjenskom radu (od 00.00-24.00), u 12-satnim smjenama, koji obuhvaća i smjenu od 19 sati do 07 sati sljedećeg dana (ili sličnu noćnu smjenu), a koji se ne obavlja redovito, već je između svake takve smjene period u kojem radnik ne radi, i to u trajanju od 12 i više sati, a za mobilne radnike 10 sati i više, ne smatra se noćnim radnikom koji podliježe ograničenju rada u 8-satnim smjenama, niti se takav rad smatra noćnim radom koji je ograničen na 8 satne smjene.

(4) Materijalna prava radnika iz prethodnog stavka za vrijeme u kojem radi od 22 pa do 6 sati narednog dana izjednačena su s pravima radnika u noćnom radu.

Članak 23.

Noćni rad ne može se odrediti:

- radniku mlađem od 18 godina, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su utvrđene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata u kojem radi noću,
- trudnici i majci s djetetom do 2 godine starosti, bez njezine suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do 5 godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez suglasnosti roditelja,
- radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO.

6) Raspored radnog vremena

Članak 24.

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

(2) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi Katalog radnih vremena na način da su rasporedi radnih vremena razrađeni po danima i mjesecima za sve tipove radnih vremena i to 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) Poslodavac je dužan za organizacijske dijelove INA, d.d., gdje se dio procesa rada odvija u smjenama, utvrditi Kalendare smjenskog rada, a u okviru ponuđenih rasporeda radnih vremena iz Kataloga radnih vremena.

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

(5) Za radnike smjenske grupe Z (zamjenska smjena) mjesečni, odnosno godišnji fond sati rada utvrđuje se u visini fonda za izvansmjenske radnike. Iznimno, po nalogu neposrednog rukovoditelja, a iz objektivnih razloga, mjesečni fond može odstupiti od zadanog, s tim da treba voditi računa o ostvarenju zadanog godišnjeg fonda sati rada. Dnevni raspored koji unaprijed nije utvrđen kalendarom smjenskog rada, a koji se obavlja kao zamjena za odsutnog radnika ili kada se ne radi o zamjeni, određuje se prema nalogu neposrednog rukovoditelja.

(6) 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 slijedećem danu, njegov ukupni dnevni fond radnih sati (u svrhu obračuna redovnog rada, naknada i dodataka) pripada danu u kojem je radnik započeo s radom.

Iznimno, radniku koji je ušao u smjenu u danu uoči blagdana, a završio smjenu na dan blagdana pripada i pravo obračuna naknade i dodatka za rad na blagdan za stvarne sate rada na dan blagdana (npr. od 00 sati do 6, odnosno 7 sati). Radniku koji je ušao u smjenu na dan blagdana i završio smjenu u slijedećem danu koji nije blagdan, pripada pravo obračuna naknade i dodataka za rad na blagdan za stvarne sate rada na blagdan (npr. od 19 do 24; od 22 do 24).

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

(8) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

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

(10) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, pri čemu radnik u svakom razdoblju od šest (6) uzastopnih mjeseci, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključivo i prekovremeni rad.

(11) Sukladno potrebama posla, za određene poslove, kao što su poslovi na bušaćim postrojenjima ili poslovi vezani za bušaća postrojenja i poslovi na platformama Poslodavac

će u katalogu radnih vremena utvrditi nejednaki raspored radnog vremena kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja na tjednoj razini iz st. 10. ovog članka, pri čemu ukupan fond sati uključujući i prekovremeni rad ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od 6 mjeseci.

7) Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

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

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

(3) Iznimno od odredbe st. 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 pisanim putem 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.

8) Evidencija radnog vremena

Članak 26.

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

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

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

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

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

(6) Evidenciju odrađenih sati 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 27.

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

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

VI. ODMORI I DOPUSTI

1) Stanka

Članak 28.

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

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

(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 u roku od 60 dana od dana sklapanja ovog Kolektivnog ugovora posebnom odlukom detaljnije urediti način korištenja stanke i utvrditi radna mjesta (poslove) posebne naravi na kojima nije moguć prekid rada radi korištenja stanke sukladno st. 3. ovog članka.

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

2) Dnevni odmor

Članak 29.

(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 st. 1. i 2. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

Članak 30.

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

(2) Iznimno od odredbe st. 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 st. 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 31.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 30. Kolektivnog ugovora.

(2) Odmor iz st. 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 st. 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 st. 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 32.

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

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

Članak 33.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani tjednog odmora 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,
- dani plaćenog dopusta,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

(2) Iznimno od odredbe st. 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. 44. 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 34.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor.

Članak 35.

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

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

Članak 36.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor,
- 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 32. i 37. ovog Kolektivnog ugovora.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz st. 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 37.

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
- više od 24 godine 9 radnih dana

b) uvjetima rada

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

c) 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 38.

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

Članak 39.

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

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, 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 iduće godine.

Članak 40.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

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

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

Članak 41.

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

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

Članak 42.

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

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

(3) Iznimno od odredbe st. 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 slijedeće kalendarske godine.

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

(5) Iznimno od st. 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.

Članak 43.

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

Članak 44.

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

5) Plaćeni dopust

Članak 45.

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

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

(2) Iznimno, u slučaju smrti člana uže obitelji odnosno smrti roditelja bračnog druga, ili izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera radnik ima pravo koristiti 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 st. 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 za ostvarenje prava iz st. 1. ovoga 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, ako nije drugačije određeno, pod pojmom „uža obitelj" podrazumijevaju se radnikov bračni ili izvanbračni drug, formalni ili neformalni životni partner, roditelji i djeca (bračna, izvanbračna, posvojenici ili djeca o kojima životni partner ostvaruje roditeljsku skrb sukladno odredbama posebnog zakona).

Članak 46.

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

(2) Odlukom nadležnog direktora 2. razine, odnosno Predsjednika Uprave za subordinirane organizacijske jedinice, radniku se može odobriti plaćeni dopust duži od 30 (trideset) radnih dana tijekom jedne kalendarske godine za obrazovanje za potrebe Poslodavca.

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

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

6) Neplaćeni dopust

Članak 47.

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

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

(2) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta do 30 dana donosi nadležni direktor makroorganizacijske jedinice, na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, i uz prethodnu suglasnost Ljudskih resursa.

(3) Odlukom nadležnog direktora 2. razine, odnosno Predsjednika Uprave za subordinirane organizacijske jedinice, radniku se može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 (trideset) dana tijekom jedne kalendarske godine. Odluka se donosi na osobni zahtjev radnika, a uz prethodno dobivenu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, nadležnog direktora makroorganizacijske jedinice i direktora Ljudskih resursa.

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

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

VII. PLAĆA

Članak 48.

(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 49.

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

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

(3) 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 61. 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 50.

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, pristupati 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 51.

(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 52.

(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.	12.500	19.500
3	E03	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag.	10.000	17.500
4	E04	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	8.000	15.500
5	E05	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	7.100	13.500
6	E06	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) / SSS / VKV	6.600	12.000
7	E07	VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) /SSS/VKV	6.100	11.000
8	E08	VKV/SSS	5.600	10.000
9	E09	VKV/SSS	5.300	9.000
10	E10	VKV/SSS/KV	5.100	7.800
11	E11	SSS /KV	4.600	7.100
12	E12	KV/PKV/NKV/NSS	4.200	6.100
13	E13	PKV/NKV/NSS	3.600	5.400

* LEGENDA "BOLONJSKIH" KRATICA :

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

(2) Za potrebe implementacije novog sustava vrednovanja radnih mjesta i određivanja osnovne mjesečne plaće radnika za mjesec studeni 2012. i nadalje, osnovna mjesečna plaća radnika izračunava se na temelju osnovice osnovne plaće određene Kolektivnim ugovorom od 29. lipnja 2012. i to množenjem koeficijenta trenutnog radnog mjesta iz ugovora o radu s prosječnim brojem radnih sati od 174 sata mjesečno i cijenom satnice od 15,36 kn te uvećane za iznos bruto dodatka za radni staž utvrđen na dan 1. studenog 2012. u visini od

0,4 % za svaku godinu tako utvrđenog radnog staža, a obračunatog na osnovicu osnovne plaće određene Kolektivnim ugovorom od 29. lipnja 2012.

(3) 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.

(4) 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 sukladno stvarno odrađenom mjesečnom fondu sati.

Članak 53.

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

(2) Dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći iz st. 1. obračunava se i na ostvarene sate prekovremenog rada.

Članak 54.

(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.

(3) Osnovat će se zajednička radna grupa sastavljena od predstavnika Poslodavca i sindikata koji će sudjelovati u postupku vrednovanja radnih mjesta. Svaki sindikat potpisnik ovog Kolektivnog ugovora u radnoj grupi bit će zastupljen s najmanje jednim predstavnikom.

1) Rasponi i grupe složenosti

Članak 55.

(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 slijedeći:

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 komunikacija 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 3 razine;
E02	izuzetno složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju najviši stupanj specijalizacije, izuzetno visok stupanj inicijative, kreativnosti i samostalnosti, a imaju izravan utjecaj na poslovne procese i uključuju izradu prijedloga načina provedbe strategije, pružanje savjeta i stručne pomoći rukovodstvu, te doprinose poboljšanju učinkovitosti organizacije; poslovi uključuju redovitu samostalnu komunikaciju unutar i izvan Društva; poslovi imaju izravan utjecaj na provedbu planiranih strateških ciljeva poslovne djelatnosti/funkcije;

(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 56.

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 57.

Usklađivanje plaća temelji se na slijedećim kriterijima:
- Interni ili eksterni pokazatelji
- Raspoloživ budžet za usklađivanje plaća
- Odstupanja plaće radnika od raspona platnog razreda
- Dinamika prethodnih usklađenja plaće radnika
- Odstupanja plaće radnika od referentne vrijednosti na tržištu rada
- Ocjena radnog učinka

2.2) Tipovi usklađivanja plaća

Članak 58.

Usklađivanje plaća definira se kroz slijedeće 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 59.

(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 60.

(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:

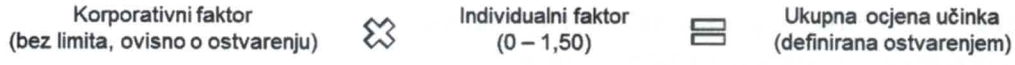
- razlikovanje učinka temeljem rezultata (ciljevi) i načina izvršavanja istih (kompetencije tj. radna ponašanja);
- nagrađivanje radnika čiji rezultati nadilaze očekivanja i redovne obveze koje proizlaze iz opisa radnog mjesta.

(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).



(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:

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

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

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

4) Dodaci

Članak 61.

(1) Radnik ima pravo na dodatke za vrijeme:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Članak 62.

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.

Članak 63.

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

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

- dodatak od 35% kod poslova koji se obavljaju uz obaveznu upotrebu polumaske s plinskim filtrom.

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

(3) Dodaci utvrđeni ovim člankom obračunavaju se za stvarno odrađene sate.

(4) U slučaju rada na poslovima koji se po više osnova smatraju posebno teškim, dodaci se ne zbrajaju, već radnik ostvaruje pravo na najveći utvrđeni dodatak.

(5) Poslodavac i Sindikat poslove iz st. 1. ovog članka utvrđuju posebnim sporazumom.

Članak 64.

(1) Ukoliko radnik radi na poslovima remonta i čišćenja, ima pravo na dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći prema utvrđenim normativima.

(2) Pod poslovima iz prethodnog stavka podrazumijevaju se poslovi na:

- parnim kotlovima i CO bojlerima,
- procesnim pećima,
- spremnicima i cisternama,
- reaktorima, kolonama i posudama,
- izmjenjivačima,
- ostaloj procesnoj i energetskoj opremi.

(3) Osnovica za izračun visine ovog dodatka osnovnoj mjesečnoj plaći je iznos od 8.345,00 kn bruto za odrađene sate na poslovima remonta i čišćenja.

(4) Izračun odrađenih sati za obračun dodatka za poslove remonta i čišćenja opreme izvodi se na slijedeći način:

Ho = Hp – Hr

Ho – odrađeni sati
Hp – planirana norma sati za izvođenje poslova remonta i čišćenja opreme
Hr – režijski sati rada za vrijeme kojih je radnik radio na poslovima remonta i čišćenja opreme

Dp = 8.345,00 / 174 x Ho

Dp – dodatak plaći za obavljene poslove
Ho – sati za obračun

(5) Poslodavac će izraditi posebne obrasce za nalog i evidenciju sati rada na poslovima remonta i čišćenja.

(6) Poslodavac će uz savjetovanje sa sindikatima posebnom odlukom utvrditi normative za poslove remonta i čišćenja.

Članak 65.

Kada radnik radi u posebno teškim uvjetima ima pravo na dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći:

- na proizvodnim, bušaćim i remontnim postrojenjima izvan mjesta prebivališta – najmanje u visini od 834,00 kn bruto,
- za rad na proizvodnim ili bušaćim platformama – najmanje u visini od 5.842,00 kn bruto.

5) Naknada plaće

Članak 66.

(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 121. st. 3. Kolektivnog ugovora,
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu,
- obnašanje dužnosti člana radničkog vijeća,
- obnašanje dužnosti koordinatora braniteljskih Udruga,
- prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako takav prekid traje do trideset kalendarskih dana,
- obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada,
- osposobljavanja povjerenika zaštite na radu, ako se ne remeti proces rada,
- korištenja preraspodjele radnog vremena,
- korištenja slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada),
- ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, i to za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove,
- obavljanja sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca,
- medicinsko programiranog aktivnog odmora u organizaciji Poslodavca,
- službenog izlaza,
- službenog puta,
- korištenja stanke za dojenje djeteta,
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).

(2) 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 53. st. 1. i članka 61. st. 1. alineja 1., 3., 4. i 5. ovog Kolektivnog ugovora, u slučaju kada radnik radi u smjenskom ciklusu, a prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

Prava iz ovog stavka ne odnose se na slučajeve korištenja preraspodjele radnog vremena i slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada) s obzirom da se isti obračunavaju i isplaćuju uz plaću za mjesec u kojem je ostvarena preraspodjela radnog vremena, odnosno, predmetni slobodni dani.

(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 uvećane za dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći iz članka 53. st. 1. ovog Kolektivnog ugovora Ako je radnik najmanje pet godina prije utvrđene smanjene radne sposobnosti radio neprekidno u smjenskom radu, ima pravo i na dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći za smjenski rad i to prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

(6) Pravo na naknadu plaće iz st. 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 st. 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 st. 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 121. st. 3. Kolektivnog ugovora na temelju podnesenog zahtjeva ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu koji predstavlja srednju vrijednost platnog razreda E06, uvećano za dodatak osnovnoj mjesečnoj plaći iz članka 53. st. 1. ovog Kolektivnog ugovora, ukoliko je to za njega povoljnije. Ovako utvrđena naknada isključuje dodatke iz članka 61. 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 67.

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 68.

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

(2) U slučaju da bolovanje traje duže od 42 dana, Poslodavac će radniku za razdoblje bolovanja 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 66. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 69.

(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 pripravni 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, za organizacijske jedinice 2. razine.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 70.

(1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 20.000,00 kn neto.

(2) Kada radnik prema Zakonu o radu ima pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini 60 % prosječne mjesečne bruto isplaćene plaće ili isplaćene naknade plaće kao da je radio u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod Poslodavca (i njegovih pravnih prednika), uključujući i prethodni neprekinuti rad kod povezanih društava u kojima Poslodavac ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj, osim ako Poslodavac i Sindikati drugačije utvrde pisanim Sporazumom.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ne može biti veći od 18 (osamnaest) prosječnih mjesečnih bruto isplaćenih plaća ili isplaćenih naknada plaća kao da je radio u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, osim ako to Poslodavac i Sindikati drugačije utvrde pisanim Sporazumom.

(4) U smislu izračuna otpremnine sukladno ovom članku pod pojmom mjesečne 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 71.

(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 72.

(1) Radnik ima pravo na potporu u slijedećim slučajevima:

a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn;

b) - invalidnosti radnika, tjelesnog oštećenja radnika od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isto priloži dokaz o svojoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za kupnju ortopedskog pomagala) ali najviše do 2.500,00 kn godišnje;

- djece s posebnim potrebama, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz odnosno rješenje nadležnih institucija o postojanju posebnih potreba i to u visini 2.500,00 kn godišnje;

- invalidnosti radnikovog bračnog druga 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 porodni dopust u iznosu 2.500,00 kn jedanput godišnje;

d) Uklanjanje posljedica štetnog događaja za koji ne postoji odgovornost radnika, člana njegovog kućanstva, ili treće osobe (uz predočenje dokumentacije o nastanku i visini procijenjene štete) u iznosu do 7.000,00 kn godišnje, i pod uvjetom da šteta nije pokrivena policom osiguranja.

Štetnim događajem smatra se zbivanje čijim nastankom dolazi do značajne štete na imovini radnika na adresi prebivališta (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 navršenih 26 godina života. Ukoliko korisnik potpore navršava 26 godina prije dana upisa u slijedeću školsku godinu gubi pravo korištenja novčane potpore.

(4) Radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu od 5.000,00 kn za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade u INA, d.d., pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.

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

Članak 73.

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

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

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

Članak 74.

(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 75.

(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 st. 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 76.

(1) Poslodavac će radniku naknađivati stvarne troškove 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 st. 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 st. 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 st. 1. ovog članka.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, podrobnije razraditi odredbe iz članka 73. do članka 77. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 79.

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

Članak 80.

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

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

(2) Pravo na isplatu jubilarne nagrade radnik ostvaruje kada navrši određeni broj godina radnog staža iz st. 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 81.

(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 st. 1. ovog članka imaju radnici koji su nositelji zdravstvenog osiguranja djeteta.

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

Članak 82.

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 83.

Učenici i studenti moći će obavljati učeničku ili studentsku praksu kod Poslodavca prema njegovim trenutnim organizacijskim mogućnostima, a uz odobrenje nadležnog direktora makroorganizacijske cjeline.

Članak 84.

Iznosi potpora i naknada iz članaka od 71. do 82. Kolektivnog ugovora utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 85.

(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 86.

(1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno Poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se internim aktom Poslodavca o intelektualnom vlasništvu koji se donosi uz savjetovanje s Radničkim vijećem.

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

X. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 87.

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

(2) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada i zaštitu zdravlja radnika.

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

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

(5) Poslodavac će osobito provoditi prevenciju stresa na radu ili u svezi s radom, a koji je uzrokovan osobitim čimbenicima kao što su: sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, a kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajne izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanji radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Članak 88.

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 89.

(1) Poslodavac i Sindikati su suglasni da se kod Poslodavca provode izbori povjerenika radnika za zaštitu na radu u skladu s odredbama općih propisa kojim se uređuju pitanja izbora radničkog vijeća.

(2) Broj izabranih povjerenika radnika za zaštitu na radu ne može biti manji od propisima predviđenog broja za izbor radničkog vijeća, a niti veći od broja 50.

(3) Prilikom određivanja broja povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno prethodnom stavku i pri predlaganju kandidata za povjerenika radnika za zaštitu na radu potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

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

(5) Izabrani povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe će imenovati tri predstavnika koji će sudjelovati u radu Središnjeg odbora zaštite na radu kod Poslodavca.

Članak 90.

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

Članak 91.

(1) Poslodavac se obvezuje da će povjerenicima radnika za zaštitu na radu osigurati potreban uredski potrošni materijal te uslugu kopiranja dokumenata o kojoj se vodi evidencija u skladu s aktima Poslodavca.

(2) Sukladno zakonskim odredbama, Poslodavac je dužan omogućiti osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu za vrijeme radnog vremena i na trošak Poslodavca, a u skladu s aktima Poslodavca.

(3) Poslodavac će, u skladu s internim aktima, nastojati omogućiti povjerenicima radnika za zaštitu na radu najviše dva puta godišnje prisustvovanje seminarima, predavanjima i sl. iz područja zaštite na radu, a koji su neophodno potrebni za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 92.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

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

Članak 93.

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 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 INA, d.d. 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 st. 2. ovog članka.

Članak 95.

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

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

(3) Poslodavac će radnicima koji rade na proizvodnim radnim mjestima koja su stalno izložena nepovoljnim atmosferskim i klimatskim utjecajima visoke temperature osigurati gaziranu ili negaziranu vodu (mineralna, izvorska, ili stolna voda iz ambalaže ili automata) u dovoljnim količinama za svaku smjenu.

Članak 96.

(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 st. 1. i 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i povjerenika zaštite na radu.

Članak 97.

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

(2) 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 98.

(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 99.

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

(2) Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, Poslodavac je dužan premjestiti te radnike na druge poslove dok traje opasnost.

(3) Dok radi na drugim poslovima iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 100.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 101.

(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 102.

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

(2) U slučaju da se aktom iz st. 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 103.

(1) Radnik kojemu je utvrđena smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost ili smanjena radna sposobnost uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, osim drugih prava utvrđenih propisima, ima pravo na zadržavanje osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao neposredno prije nastanka smanjenja radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od smanjenja radne sposobnosti, ako je za njega to povoljnije.

(2) Činjenicu nastanka smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti utvrđuje nadležno tijelo u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju.

(3) Radnik iz st. 1. ovog članka koji je najmanje pet godina prije nastanka smanjenja radne sposobnosti radio neprekidno u smjenskom radu ima osim prava iz stavka 1. i pravo na dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći za smjenski rad i to prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

(4) Iznos koji predstavlja razliku između osnovne mjesečne plaće iz st. 1. ovog članka s jedne strane i osnovne mjesečne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi s druge strane, uvećan za iznos smjenskog dodatka iz st. 3. ovog članka, umanjuje se za iznos invalidske mirovine koju radnik prima prema propisima o mirovinskom osiguranju.

Svakom radniku koji uživa zaštitu prema ovom članku (samo osnovna mjesečna plaća ili samo smjenski dodatak ili osnovna mjesečna plaća uvećana za iznos smjenskog dodatka), a koji prima invalidsku mirovinu, iznos invalidske mirovine odbija se od iznosa zaštite.

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

(5) Radnik iz st. 1. ovog članka koji je nakon nastanka smanjenja radne sposobnosti, ili smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti, premješten iz smjenskog rada (u kojem je neprekidno radio najmanje pet godina prije nastanka tih okolnosti), u izvansmjenski rad na radno mjesto s većom osnovnom mjesečnom plaćom ima slijedeća prava:

- radnik kojemu je iznos osnovne mjesečne plaće koji proizlazi iz razlike osnovnih mjesečnih plaća (nova umanjena za dosadašnju) v e ć i od iznosa smjenskog dodatka kojeg bi dobivao u smjenskom radu, nema pravo na taj smjenski dodatak,
- radnik kojemu je iznos osnovne mjesečne plaće koji proizlazi iz razlike osnovnih mjesečnih plaća (nova umanjena za dosadašnju) m a n j i od iznosa smanjenog dodatka kojeg bi dobivao u smjenskom radu, takav smjenski dodatak se umanjuje za iznos koji proizlazi iz razlike osnovnih mjesečnih plaća (nova umanjena za dosadašnju).

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

- konačno rješenje HZMO-a o visini invalidske mirovine.

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

(7) Radniku iz st. 1. ovog članka, prilikom sljedeće promjene rasporeda, a koja uslijedi nakon rasporeda radnika na radno mjesto koje odgovara preostaloj radnoj sposobnosti, ne pripada pravo na zadržavanje povoljnije osnovne mjesečne plaće u slučaju:

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

(8) Radnik koji radi u kontinuiranom trosmjenskom radu i radnik koji radi na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada, a kojemu do prestanka ugovora o radu po osnovi odredbe Zakona o radu (65 godina života i 15 godina staža osiguranja) nedostaje 5 (pet) godina, omogućuje se raspored na druge (lakše poslove), uz zadržavanje povoljnije osnovne mjesečne plaće, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

(9) Pod povoljnijom osnovnom mjesečnom plaćom u prethodnom stavku podrazumijeva se pravo iz st. 1. ovog članka i pravo na dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći za smjenski rad i to prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

(10) St. 4., 5. i 6. ovog članka ne primjenjuju se na radnike kod kojih je nakon 1. siječnja 1999. godine utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Članak 104.

Prava branitelja Domovinskog rata – radnika INA, d.d. - reguliraju se posebnim Sporazumom sklopljenim između Poslodavca i braniteljskih udruga koje djeluju unutar INA, d.d. i sastavni je dio Kolektivnog ugovora.

Članak 105.

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 106.

(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. RAD U INOZEMSTVU

Članak 107.

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

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

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

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

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 108.

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 109.

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.

XVI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 110.

(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 st. 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 st. 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 111.

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

(2) Sporove iz st. 1. ovog članka rješava Povjerenstvo od 5 članova imenovano u roku od 8 dana od dana potpisa ovog Kolektivnog ugovora, s time da Poslodavac imenuje dva člana, a Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora tri člana. Mandat imenovanih članova traje 2 godine, s time da mogu ranije biti opozvani.

(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 st. 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.

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

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

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

Povjerenstvo prijedlog iz st. 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 st. 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 112.

(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 113.

(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 st. 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 st. 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.

Članak 114.

(1) U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, a kada je potrebno provoditi izbor između više izvršitelja na pojedinom radnom mjestu (unutar iste najmanje organizacijske jedinice i/ili lokacije rada) voditi će se računa o slijedećim kriterijima u ukupnosti pri određivanju koji radnik ima prednost u zadržavanju radnog mjesta.

1. **Zakonski kriteriji**

a) Trajanje radnog odnosa kod Poslodavca	
- radnik sa jednom do pet godina rada	1 bod
- radnik sa pet do deset godina rada	2 boda
- radnik sa deset do petnaest godina rada	3 boda
- radnik sa petnaest do dvadeset godina rada	4 boda
- radnik sa dvadeset i više godina rada	5 bodova
b) Starost radnika	
- radnik do 30 godina života	1 bod
- radnik s 30 do 40 godina života	2 boda
- radnik s 40 do 50 godina života	3 boda
- radnik s 50 do 60 godina života	4 boda
- radnik sa 60 i više godina života	5 bodova
c) Obveze uzdržavanja koje terete radnika	
- radnik koji uzdržava jedno dijete do završenog srednjoškolskog	1 bod

obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine ili drugog člana obitelji	
- radnik koji uzdržava dvoje djece do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine	2 boda
- radnik koji uzdržava više od dvoje djece do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine ostvaruje	3 boda
- radnik samohrani roditelj koji uzdržava jedno dijete do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine	4 boda
- radnik samohrani roditelj koji uzdržava dvoje ili više djece do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine	5 bodova

2. Dodatni kriteriji

a) Radni učinak	
- radnik ostvaruje izvanredni učinak – stalno prelazi standarde Poslodavca	6 bodova
- radnik premašuje postavljene ciljeve – radne zadatke radnog mjesta	5 bodova
- radnik ispunjava sve postavljene ciljeve – radne zadatke radnog mjesta	3 boda
- radnik ispunjava neke ciljeve – radne zadatke radnog mjesta	1 bod
- radnik u potpunosti ne ispunjava ciljeve – radne zadatke radnog mjesta	0 bodova
b) Vještine/kompetencije	
- radnik je u potpunosti kompetentan, posjeduje više vještina, redovito pruža podršku drugima	6 bodova
- radnik je u potpunosti kompetentan za poslove radnog mjesta	5 boda
- radnik je kompetentan u većini poslova – radnih zadataka, u nekima potreban nadzor i vođenje	3 boda
- radnik je kompetentan u nekim poslovima, u većini poslova – radnih zadataka potreban je redoviti nadzor i vođenje	1 boda
- radniku je potreban stalni nadzor i/ili vođenje u obavljanju poslova radnog mjesta	0 bodova
c) Disciplinske/stegovne mjere	
- radniku nisu izricane disciplinske mjere	3 boda
- radniku izricana neformalna upozorenja ili primjedbe na ispunjavanje radnih obaveza	2 boda
- radniku je izrečeno jedno ili više usmenih upozorenja	1 bod
- radniku je izrečeno pisano upozorenje	0 bodova

Bodovanje radnika sukladno zakonskim kriterijima iz točke 1. vrši se temeljem podataka o radnicima iz kadrovskih evidencija Poslodavca i to ocjenama od 1 do 5, dok bodovanje sukladno dodatnim kriterijima iz točke 2. vrše nadležni direktori makroorganizacijske jedinice (uz potvrdu i suglasnost neposrednog rukovoditelja organizacijskih jedinca kada je to moguće) u kojima je utvrđen višak radnika i to ocjenama od 0 do 6.

Radnik koji ostvari u ukupnosti temeljem gornjih zakonskih i dodatnih kriterija više bodova, ima prednost u odnosu na radnika s manjim brojem bodova u zadržavanju radnog odnosa.

U slučaju istog broja bodova prednost u zadržavanju radnog odnosa ima radnik koji je ostvario više bodova temeljem dodatnih kriterija. U slučaju da i temeljem bodovanja

dodatnim kriterijima više radnika ostvaruje isti broj bodova prednost pri zadržavanju radnog odnosa izlučno ima radnik koji ostvaruje više bodova s osnove jednog od kriterija i to kako slijede redom: obveze uzdržavanja, starost, trajanje radnog odnosa kod Poslodavca.

XVII. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 115.

(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 116.

(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 117.

(1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

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

Članak 118.

(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 podređen položaj.

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

(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 119.

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

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

Članak 120.

(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 st. 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 121.

(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 66. Kolektivnog ugovora i ugovorom o radu.

(4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka ili ako uvjeti za imenovanje na način iz prethodnog stavka nisu ispunjeni, svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, ako broj njegovih preostalih članova odnosno članova prelazi 150, može imenovati ili izabrati još jednog odnosno jednog sindikalnog povjerenika koji svoje aktivnosti obavlja na način i uz uvjete iz st. 3. ovog članka.

(5) Ukupan broj sindikalnih povjerenika svih sindikata imenovanih sukladno stavcima 3. i 4. ovog članka koji su oslobođeni poslova na svojem radnom mjestu ne može biti veći od 22 povjerenika na razini INA Grupe. Oslobođenje od rada sindikalnog povjerenika imenovanih sukladno st. 3. i 4. nastupa i obvezuje Poslodavca protekom roka od mjesec dana od dana dostave imenovanja.

(6) Sindikalnim povjerenicima, iz st. 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 st. 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 122.

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 123.

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 124.

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

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 125.

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

Članak 126.

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

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

Članak 127.

(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 128.

(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.

XIX. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 129.

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

XX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 130.

(1) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor, koji ne može imati više od 30 članova.

(3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 131.

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

Članak 132.

(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 st. 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.

XXI. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 133.

(1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke Kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.

(2) Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Kolektivnog ugovora bili ili naknadno postali članovi sindikata – potpisnika.

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

Članak 134.

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 135.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se od 1. travnja 2020.

Članak 136.

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

XXII. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 137.

(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 138.

(1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je u svako doba predložiti njegove izmjene i dopune, a posebno u slučaju promjena gospodarskih okolnosti i zakonodavnog okvira koje utječu na poslovanje, razinu prava ili na izvršavanje prava i obaveza iz Kolektivnog ugovora.

(2) Prijedlog izmjena i dopuna iz st. 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.

(3) Pregovori o izmjenama ili dopunama kao i protuprijedlozima za izmjene i dopune Kolektivnog ugovora moraju započeti u roku 30 dana od dana podnošenja prijedloga, a koje pregovore se ugovorne strane obvezuju dovršiti u roku 30 dana od dana početka pregovora.

(4) Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora oko kojeg se ugovorne strane nisu usuglasile u pregovorima iz prethodnog stavka, ne može se ponoviti prije isteka roka od tri mjeseca od dana dovršetka pregovara.

XXIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 139.

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

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

(3) Poslodavac će Kolektivni ugovor, Aneks Kolektivnom ugovoru, međusobne sporazume sindikata i Poslodavca, odluke/zaključke Komisije za tumačenje odredbi i praćenje primjene Kolektivnog ugovora te obrasce za evidentiranje određenih ulaznih elemenata u svrhu obračuna plaće i materijalnih prava radnika (npr. Odluka o pripravnosti, Odluka o upućivanju radnika na rad na terenu, Nalog za prekovremeni rad, Potvrda o obavljenom prekovremenom radu, Odluka o preraspodjeli radnog vremena i sl.) objavljivati na Ininoj intranet stranici, dok će Kolektivni ugovor i Aneks Kolektivnom ugovoru objavljivati i u službenom glasilu Ine.

Članak 140.

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

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

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

(4) Mandat imenovanih članova i zamjenika traje 2 godine, s time da mogu ranije biti opozvani.

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

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

Članak 141.

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 142.

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 143.

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

Članak 144.

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 145.

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

Članak 146.

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

ZA INA, d.d.

Sándor Fasimon

Niko Dalić

INA INDUSTRIJA NAFTE, d.d. Av. V. Holjevca 10, Zagreb

ZA SINDIKATE

INAŠ - SINDIKAT NAFTNE DJELATNOSTI

Siniša Koritnik

SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA

Jasna Pipunić

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTIMA ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE

Zvonimir Mikloš

ZAPISNIK uz Kolektivni ugovor za INA, d.d.

1. Tumačenja pojedinih odredaba Kolektivnog ugovora koje je dala Komisija za tumačenje i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za INA, d.d., primjenjuju se dok se iste ne promijene.

2. Poslodavac će u skladu sa svojim mogućnostima osigurati sredstva za provođenje zajedničkih programa sindikata potpisnika ovog Kolektivnog ugovora.

3. Radniku koji radi u zamjenskoj smjeni, u slučajevima odsutnosti za koju prima naknadu osnovne mjesečne plaće u visini kao da je radio sukladno članku 66. ovog Kolektivnog ugovora, pripada pravo i na dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći iz članka 61. st. 1. alineja 1. 3. 4. i 5. ovog Kolektivnog ugovora, a prema rasporedu smjene u kojoj je radio prije korištenja određene odsutnosti.

ZA INA, d.d.

Sándor Fasimon

Niko Dalić

INDUSTRIJA NAFTE, d.d. Av. V. Holjevca 10, Zagreb

ZA SINDIKATE

INAŠ - SINDIKAT NAFTNE DJELATNOSTI

Siniša Koritnik

SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA

Jasna Pipunić

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTIMA ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE

Zvonimir Mikloš