

PETROL d.o.o. Zagreb, Savska Opatovina 36, Zagreb, kojeg zastupa predsjednik Uprave Boris Antolović i član Uprave Vladimir Kuzmić (dalje u tekstu: Poslodavac)

i

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

te

INAŠ — Sindikat naftne djelatnosti, Zagreb, Trg Senjskih uskoka 2, zastupan po Siniši Koritniku, predsjedniku (dalje u tekstu: Sindikati)

zaključili su u Zagrebu, dana 25. svibnja 2022. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

za

PETROL d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Poslodavac utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne jedinice, strukturu i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, kriterije i mjerila kojim se utvrđuje pravo na /i visinu stimulativnog dijela plaće, napredovanja donošenjem posebnih akata — Pravilnika o sistematizaciji i Pravilnika o organizaciji društva Petrol d.o.o..

Članak 2.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na članove Sindikata potpisnika ovog Ugovora.

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

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

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

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



Članak 3.

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

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

Za potrebe ovog Ugovora utvrđuje se značenje slijedećih pojmova kao skupine radnih mjesti na način kako slijedi:

- poslovodstvo — Uprava Poslodavca,
- rukovodeće osobe — direktori/ voditelji područja, odjela, službi,
- radnici na prodajnim mjestima
- ostali radnici u društvu— svi ostali radnici kod Poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

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

Ugovor o radu mora se sklopiti prije početka rada.

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

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

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

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

2. Uvjeti za sklapanje Ugovora o radu

Članak 5.

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

Troškove kod upućivanja na zdravstveni pregled iz st. I. ovog članka snosi Poslodavac.

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

Radniku koji propusti postupiti sukladno odredbi iz stavka 1. i prethodnog stavka, Poslodavac može iz tog razloga otkazati ugovor o radu ili odustati od ponude za sklapanjem ugovora o radu.

Članak 6.

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

Članak 7.

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

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

Članak 8.

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

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

3. Probni rad

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Članak 10.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

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

4. Pripravnici

Članak 11.

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

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

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

Članak 12.

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

Članak 13.

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

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

Članak 14.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

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

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

Članak 15.

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

5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

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

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

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme pod uvjetima koja propisuje Zakon o radu.

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

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

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog ugovorom ili na drugi način koji je predviđen ugovorom o radu ili Zakonom o radu.

7. Prestanak ugovora o radu

Članak 20.

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

Članak 21.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

8. Premještaj

Članak 22.

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

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

- trudnice,
- majke s djetetom do 3 godine starosti djeteta
- samohranog roditelja do 6 godine starosti djeteta,
- maloljetnika,
- roditelja djeteta s teškoćama u razvoju, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, koji radi polovicu radnog vremena.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 23.

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

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

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

Članak 24.

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

Članak 25.

Poslodavac ima na području zaštite na radu prvenstveno slijedeće obveze:

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

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

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

Članak 26.

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

1. Zaštita dostojanstva

Članak 27.

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

Diskriminiranje, uznenemiravanje ili spolno uznenemiravanje teža je povreda radne obveze za koju je sankcija propisana Pravilnikom o radu Poslodavca.

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

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

Svi radnici u postupku, mogu tražiti uključivanje predstavnika Sindikata potpisnika ovog Ugovora ili Radničkog vijeća. Isti predstavnik Sindikata ili Radničkog vijeća nema pravo odlučivanja u postupku.

2. Zaštita privatnosti

Članak 28.

Poslodavac je dužan štititi privatnost radnika sukladno Zakonu.

Radnik koji ne dostavi potrebne podatke ili ne prijavi promjenu podataka ili preda neistinite podatke snosi štetne posljedice.

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

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

IV. RADNO VRIJEME

1. Radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme svih radnika, uključujući i odmor (stanku) iznosi 40 sati tjedno. Puno radno vrijeme raspoređuje se u pet ili 6 radnih dana u tjednu, sukladno odluci Poslodavca.

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

Nedjelja je u pravilu dan tjednog odmora. Ako radnik radi u nedjelju, mora mu se u sljedećem tjednu osigurati dan tjednog odmora. Ugovorne strane su suglasne da Poslodavac utvrđuje i donosi godišnji plan radnog vremena za svaku godinu kojim se definira mjesecni broj radnih dana tj. radnih sati u tjednu i u mjesecu (mjesecni fond sati).

Raspored radnog vremena Poslodavac mora u pisanom obliku staviti na uvid radnicima, najmanje osam dana unaprijed za svaki tjedan, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Prijeka potreba jest, npr.:

- stvarna ili prijeteća nesreća, viša sila ili posao koji se mora žurno obaviti u prostorima ili na opremi, ali samo u onoj mjeri u koja je potrebna da bi se izbjeglo ometanje redovnog poslovanja Poslodavca,
- u slučaju izvanrednog povećanja opsega poslova zbog posebnih okolnosti, ukoliko se od Poslodavca, ne može očekivati da primjeni druge mjere,
- kako bi se spriječila šteta na robi,
- i druge izvanredne i iznimne okolnosti koje će se procijeniti od slučaja do slučaja.

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

2. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 30.

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

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

Poslodavac može pisanom odlukom radno vrijeme radnika (svih radnika ili samo za pojedine organizacijske jedinice npr. maloprodaja...) nejednako rasporediti za razdoblje koje ne može biti kraće od 1 mjeseca niti duže od 1 godine uz ograničenja definirana Zakonom o radu. Radnik u nejednakom rasporedu radnog vremena može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, uključujući prekovremeni rad,

do najduže 6 mjeseci, te u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

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

U slučaju kada po isteku utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena iz stavka 3. ovog članka bude utvrđen višak sati kod pojedinog radnika u odnosu na njegovo ugovoreno puno ili nepuno radno vrijeme, Poslodavac će iste će sate radniku platiti kao prekovremeni rad odnosno u skladu s Zakonom o radu.

3. Pripremne radnje

Članak 31.

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

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

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

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

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

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

Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatka broja izvršitelja na otvorenom sistematiziranom radnom mjestu.

Preraspodjela se može odrediti: radniku sa smanjenom radnom sposobnošću, s preostalom radnom sposobnost, radnicima kod kojih postoji opasnost od nastanka invalidnosti, trudnicama, roditeljima s djetetom do 3 godine starosti ili samohranom roditelju do 6 godina starosti djeteta, isključivo uz pisani suglasnost radnika.

5. Prekovremen rad

Članak 33.

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

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

6. Usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života

Članak 34.

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

Radnik, koji ima obiteljske obvezе (prilagodba djeteta na vrtić, praćenje djeteta u bolnicu, praćenje na zdravstvene pregledе člana obitelji), može u dogовору са Poslodavcem мјесечно пренijeti до највише 24 sata manjka. Do kraja referentnog šestomjesečnog razdoblja rada u nejednakom rasporedu radnog vremena mora svoje obvezе riješiti u skladu sa planom korištenja radnog vremena.

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

7. Rad nedjeljom

Članak 35.

Rad nedjeljom nije dozvoljeno naložiti:

- majci s djetetom do treće godine života djeteta, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- radnici u vrijeme trudnoće i do godine dana života djeteta, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- samohranom roditelju do šeste godine starosti djeteta, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- samohranom roditelju djeteta s teškoćama u razvoju, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, koji radi polovicu radnog vremena. Takav rad je moguć samo temeljem pisane izjave radnika o pristanku na takav rad.



Bez obzira na ograničenja iz prethodnog stavka, Poslodavac može bez suglasnosti Radnika, Radnicima i to majki s djetetom do treće godine, te samohranom roditelju do šeste godine starosti djeteta naložiti rad nedjeljom, ali ne više od dvije nedjelje u mjesec dana.

8. Rad u dane blagdana i neradnih dana

Članak 36.

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

- majci, s djetetom do treće godine života djeteta, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- radnici u vrijeme trudnoće i godine dana života djeteta, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- samohrani roditelj do šeste godine starosti djeteta, osim ternaljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- samohranorn roditelju djeteta s teškoćama u razvoju, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad,
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju, odnosno punoljetnog djeteta koje zbog teške i trajne bolesti ili invaliditeta nije sposobno za rad, koji radi polovicu radnog vremena, osim temeljem pisane izjave o pristanku na takav rad.

Bez obzira na ograničenja iz prethodnog stavka, Poslodavac može bez suglasnosti Radnika, Radnicima majki s djetetom do treće godine, te samohranom roditelju do šeste godine starosti djeteta naložiti rad u blagdane i neradne dane koji su određeni sukladno posebnim propisima, ali ne više od sedam dana državnih blagdana/neradnih dana.

9. Noćni rad i rad u smjenama

Članak 37.

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

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

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

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Godišnji odmor

Članak 38.

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

Za Radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana u tjednu trajanje godišnjeg odmora se utvrđuje u visini dvadeset radnih dana, u koje se ne uračunava subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Za Radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana u tjednu trajanje godišnjeg odmora se utvrđuje u visini dvadesetčetiri radna dana, u koje se ne uračunava nedjelja, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Za svakog radnika gore navedeni utvrđeni dani godišnjeg odmora uvećavaju se za dane prema sljedećim kriterijima:

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

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

b) za radni staž kod Poslodavca radniku pripada sljedeći broj radnih odmora:

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

c) na osnovi zdravstvenoga stanja:

- | | |
|-------------------------|--------------|
| • ako je radnik invalid | 3 radna dana |
|-------------------------|--------------|

d) na osnovi socijalnih prilika radnika:

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

e) radnicima čije je radno mjesto ocijenjeno kao radno mjesto

- | | |
|---|--------------|
| • visokog stupnja rizika, po izrađenoj procjeni opasnosti | 2 radna dana |
|---|--------------|

Kriteriji se primjenjuju kumulativno.

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

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

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

2. Plaćeni dopust

Članak 39.

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

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

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

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

3. Neplaćeni dopust

Članak 40.

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

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

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

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

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

4. Stanka

Članak 41.

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

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

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

VI. PLAĆE I DODACI NA PLAĆU

Članak 42.

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

- Osnovne plaće
- Stimulativnog dijela plaće (Stimulativni dio plaće imaju radnici na radnim mjestima za koje Poslodavac internim aktima propiše kriterije za stimulativni dio plaće)
- Dodatak na radni staž
- Ostalih dodataka na plaću ugovoreni ovim Ugovorom ili internim aktom Poslodavca

Osnovica za obračun stimulativnog dijela plaće i dodataka iz alineje 3 i 4 ovog članka (osim dodataka iz čl.55. Kolektivnog ugovora-dodatak za rad noću, nedjeljom, prekovremenim rad, rad blagdanima i neradnim danima određenim Zakonom) je mjesecni iznos koji se izračuna kao umnožak obračunatih sati rada radnika u redovnom radnom vremenu i cijene sata rada koja se dobije dijeljenjem ugovorene osnovne plaće i pripadajućeg fonda sati za mjesec obračuna (čl. 29. st. 4. ovog KU).

Osnovica za obračun dodataka iz članka 55. ovog Kolektivnog ugovora (dodatak za rad noću, nedjeljom, prekovremenim rad, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom) je cijena sata rada koja se dobije dijeljenjem ugovorene osnovne plaće i pripadajućeg fonda sati za mjesec obračuna. Tako dobivena cijena sata rada množi se sa satima koje je radnik odradio u navedenim posebnim uvjetima rada.

Članak 43.

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

Članak 44.

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

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

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

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

Poslodavac je dužan na upit radnika dostaviti dodatna pojašnjenja.

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

1. Osnovna plaća

Članak 45.

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

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

Članak 46.

Radnici definirani u čl.42.alineji 2. ovog Kolektivnog ugovora osim osnovne plaće ostvaruju pravo i na stimulativni dio plaće u vidu individualne, grupne ili prodajne uspješnosti, za utvrđivanje koje se mjerila i kriteriji određuju internim aktom.

Grupna i prodajna uspješnost se određuje za određenu grupu radnika.

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

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

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

Članak 47.

Stimulativni dio plaće obračunava se sukladno čl.42. ovog Kolektivnog ugovora.

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

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

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

2.1. Grupna radna uspješnost

2.1.1. Kriteriji i mjerila za radnu uspješnost

Članak 48.

Radna uspješnost utvrđuje se internim aktima Poslodavca.

2.2. Individualna radna uspješnost

Članak 49.

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

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

Članak 50.

Radniku se može za izvanredne radne uspjehe odnosno nadprosječne radne rezultate isplatiti posebna novčana nagrada (jednokratan novčani iznos, povećanje osnovne plaće do 20% i dr.). Kao izvanredni radni uspjesi/nadprosječni radni rezultati prema ovom Ugovoru smatraju se: posebni radni uspjesi, iznadprosječni rezultati u kvaliteti i kvantiteti rada, izuzetan doprinos s osnova inventivnog rada i tehničkih unapređenja, sprečavanje veće materijalne štete i dr..

Poslodavac za radnike na radnom mjestu poslovođe, uvažavajući specifičnosti pojedine benzinske postaje i zahtjevnost radnog mesta poslovođe, može internim aktom utvrditi dodatak na osnovnu plaću.

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

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

2.3. Napredovanje kroz platne razrede radnog mjesata

Članak 51.

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

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

Radnik ima pravo uvida u provedeno ocjenjivanje svog rada.

Članak 52.

Dodatak na plaću poslovođi radi vođenja dva prodajna mjeseta iznosi 25% od bruto osnovne plaće te se obračunava sukladno čl.42. ovog Kolektivnog ugovora.

3. Dodatak na radni staž

Članak 53.

Nakon početka primjene ovog Kolektivnog ugovora radnicima se obračunava dodatak na radni staž za godine provedene u društvu u visini 0,5% za svaku navršenu godinu rada u društvu. Radnicima koji su na dan 31.08.2022. zaposleni kod Poslodavca pripada još i fiksni dodatak za stečeno pravo iz naslova dodatka na ukupan radni staž, koji je radnik primao prije početka primjene ovog Kolektivnog ugovora. Taj dodatak se izračuna kao razlika između:

- iznosa dodatka u kunama za ukupan radni staž kojeg je radnik dobivao za puni fond sati obračunat na dan 31.08.2022. uzimajući u obzir osnovnu plaću koju je imao na isti dan i
- dodatkom u kunama za radni staž u društvu koji radniku pripada za puni fond na dan 31.08.2022. uzimajući u obzir osnovnu plaću definiranu ovim Kolektivnim ugovorom koja radnika pripada od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora.

Izračunati fiksni dodatak se ne povećava te ostaje za sve naredne godine radniku isti.

Dodatak na radni staž se obračunava prema obračunatim satima rada u okviru mjesecnog fonda sati sukladno čl. 42. ovog Kolektivnog ugovora.

4. Prigodne nagrada radnika

Članak 54.

Poslodavac je dužan radnicima isplatiti regres na način da radniku koji ima pravo na godišnji odmor isplati iznos od 2.000,00 kn neto i to najkasnije do 15. srpnja tekuće kalendarske godine. Ako radnik ima pravo na korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora, ima pravo na razmjerni dio regresa.

Poslodavac će isplatiti prigodnu nagradu u iznosu do 1.000,00 kn neto (božićnica) ovisno o postignutim poslovnim rezultatima. Božićnica se isplaćuje do 15. prosinca tekuće kalendarske godine. Radniku pripada prigodna nagrada razmjerno periodu trajanja radnog odnosa u tekućoj godini. Prigodna nagrada pripada radnicima koji su na dan 01.12. tekuće kalendarske godine u redovnom radnom odnosu kod Poslodavca.

Poslodavac se obvezuje svakom radniku uručiti dar u naravi u visini 600,00 kn (neto), prije Uskrsa tekuće godine.

Radnik ima pravo na nagradu za rad u iznosu od 416,00 kn (neto) mjesечно i na naknadu troškova prehrane u iznosu od 416 kn (neto) mjesечно. Nagrada za rad i naknada troškova prehrane pripada radniku proporcionalno udjelu njegovog obračunatog redovnog rada prema mjesecnom fondom sati.

Nagrada za rad obračunati će se i za dane koje radnik provede na plaćenom dopustu.

Neoporezive nagrade/naknade i sl. ne ulaze u prosjek plaća kod izračuna naknada propisanih ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

Strane su suglasne u slučaju da dođe do izmjena Pravilnika o porezu na dohodak odnosno povećanja, smanjenja ili ukidanja neoporezivog iznosa Poslodavac ima pravo povećati, obustaviti ili smanjiti isplatu neoporezivog dijela posebnog dodatka ili će se navedeni primitci u cijelosti ili djelomično isplaćivati u bruto iznosu.

5. Povećanje plaće

Članak 55.

Osnovna plaća radnika povećava se najmanje:

- | | |
|--|-----|
| • za rad noću | 50% |
| • za prekovremen rad | 50% |
| • za rad nedjeljom | 50% |
| • za rad blagdanima i neradnim danima određenima Zakonom | 40% |

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

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

VII. NAKNADA PLAĆE

Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosjeka zadnje tri isplaćene mjesecne bruto plaće u sljedećim slučajevima:

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

Ukoliko je radnik prije korištenja godišnjeg odmora bio na dugotrajnom bolovanju (više od tri mjeseca) ili na porodiljsnom dopustu naknada za godišnji odmor će se isplatiti u visini prosjeka zadnje tri isplaćene mjesecne bruto plaće ili kao da je radio, ovisno o tome što je povoljnije za radnika.

Članak 57.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja za razdoblje koje ide na trošak Poslodavca radniku pripada naknada plaće sukladno važećim propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 58.

Za rad u Radničkom vijeću, povjereništvu zaštite na radu i Sindikatu, radnici imaju pravo na naknadu plaće kao da su radili za broj sati utvrđen zakonom, sporazumom ili ovim Kolektivnim ugovorom.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Troškovi prijevoza

Članak 59.

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

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

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

U slučaju da na određenoj relaciji nema javnog organiziranog prijevoza, a zbog udaljenosti objektivno postoji trošak prijevoza, Poslodavac će općim aktom-odlukom, utvrditi točan pripadajući iznos naknade, u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je prijevoz organiziran. Poslodavac će najmanje jedanput godišnje analizirati odluku te po potrebi istu može izmijeniti.

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

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

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

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

2. Dnevnice

Članak 60.

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

3. Korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 61.

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

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

4. Solidarna pomoć

Članak 62.

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

- | | |
|--|-------------|
| • smrtj radnika potporu u visini | 7.500,00 kn |
| • smrti roditelja, djece i supružnika potporu u visini | 3.000,00 kn |
| • rođenja djeteta | 2.500,00 kn |

- zbog invalidnosti od 70% na više, potporu u visini od najmanje godišnje 2.500,00 kn
- zbog bolovanja dužeg od 90 dana potporu u visini od najmanje godišnje 2.500,00 kn
- za smrt radnika, svakom njegovom djetetu do 18. godine ili do 26. godine
ako se redovno školuje 7.500,00 kn

5. Jubilarne nagrade

Članak 63.

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

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

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

6. Otpremnine

Članak 64.

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

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

Članak 65.

Otpremninu iz članka 64. Poslodavac je dužan isplatiti s posljednjom plaćom.

Članak 66.

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

IX. PSIHOLOŠKA KRIZNA INTERVENCIJA

Članak 67.

U slučaju da radnik na radnom mjestu doživi razbojništvo, pljačku, oružani prepad ili bilo koji oblik nasilja od strane treće osobe, Poslodavac će radniku osigurati psihološku pomoć i o mogućnosti korištenja iste odmah ga uputiti, sve na trošak Poslodavca.

Poslodavac će na zahtjev Radničkog vijeća istog obavijestiti o vrsti i rizicima koje pokriva polica osiguranja koju Poslodavac može imati sklopljenu s osiguravajućim društvom. Poslodavac će radnike upoznati s načinom ostvarivanja prava iz police osiguranja.

X. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 68.

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

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

XI. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA

Članak 69.

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

XII. DJELOVANJE I UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 70.

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

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,

- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatne liste uz suglasnost radnika, te istu doznačiti na žiro račun Sindikata,
- mogućnost sindikalnog izvješćivanja, umnožavanja i podjela tiska,
- upotrebu e-maila Društva i korištenja podataka s Interneta.

Članak 71.

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

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

Članak 72.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Socijalni mir

Članak 73.

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

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

Obveza socijalnog mira vrijedi do kraja važenja Kolektivnog ugovora.

Članak 74.

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

2. Izmjene i dopune Ugovora

Članak 75.

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

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

3. Rješavanje kolektivnih radnih sporova

Članak 76.

Za rješavanje svih kolektivnih sporova koje nije moguće riješiti dogovorom, pokreće se postupak mirenja. Mirenje provodi osoba-miritelj koju zajednički izaberu Sindikat i Poslodavac s liste koju utvrđuje GSV, putem ureda za socijalno partnerstvo Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. Smatra se da je do spora došlo, ako se strane ne sporazumiju oko sklapanja, izmjene ili obnove kolektivnog ugovora. Postupak se pokreće na zahtjev jedne stane, u skladu sa Zakonom o mirenju i Pravilnikom o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

4. Tijelo za tumačenje Ugovora

Članak 77.

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

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

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

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

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 78.

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

Članak 79.

Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme. Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor, bez prethodne najave, uz poštivanje otkaznog roka od 6 mjeseci, koji teče od dana zaprimanja otkaza.

Članak 80.

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

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora se primjenjuju od 01.09.2022.

U Zagrebu, 25.05.2022.

PETROL d.o.o.

Predsjednik Uprave

Boris Antolović



Član Uprave

Vladimir Kuzmić

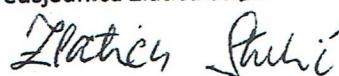


PETROL d.o.o.
Savsko Opatovina 36
10090 ZAGREB
OIB: 75550985023

2

SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE

Predsjednica Zlatica Štulić



INAŠ-Sindikat naftne djelatnosti

Predsjednik Siniša Koritnik

