

TIFON d.o.o.
Zadarska 80
10 000 Zagreb

KOLEKTIVNI UGOVOR

za TIFON d.o.o.

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	3
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	3
III.	RADNO VRIJEME	5
1.	Puno radno vrijeme	5
2.	Nepuno radno vrijeme	6
3.	Prekovremeni rad	6
4.	Noćni rad i rad u smjenama	6
5.	Raspored radnog vremena	7
6.	Preraspodjela radnog vremena	7
7.	Evidencija radnog vremena	8
IV.	ODMORI I DOPUSTI	8
1.	Stanka	8
2.	Dnevni odmor	8
3.	Tjedni odmor	8
4.	Godišnji odmor	9
5.	Plaćeni dopust	11
6.	Neplaćeni dopust	11
V.	PLAĆA	12
1.	Osnovna plaća	12
2.	Razdoblje isplate plaća	13
3.	Stimulativni dio plaće	13
4.	Dodaci	13
5.	Naknada plaće	14
6.	Materijalna prava radnika	14
VI.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	17
VII.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	19
VIII.	OSIGURANJE RADNIKA	20
IX.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	20
X.	PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA	20
XI.	DJELOVANJE SINDIKATA	21
XII.	RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	23
XIII.	NAČELO SOCIJALNOG MIRA	23
XIV.	ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI	23
XV.	PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	23
XVI.	TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE	24
XVII.	ZAVRŠNE ODREDBE	24

Na temelju Zakona o radu

INAŠ – Sindikat naftne djelatnosti
SING - Sindikat naftnog gospodarstva
(dalje u tekstu: Sindikati)

i

TIFON d.o.o., Zadarska 80,
10 000 Zagreb (dalje u tekstu: Poslodavac)
sklopili su u Zagrebu dana 04.04.2023.

KOLEKTIVNI UGOVOR za TIFON d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora Poslodavac je TIFON d.o.o. za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

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

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.

Članak 5.

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 tražiti od druge pravne osobe koje nastupaju kao treća strana potpisivanje Izjave o prihvatanju Etičkog kodeksa Poslodavca.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(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 sukladno važećem Zakonu o radu.

(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 ili je ono promjenljivo, 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. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivnom 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, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o 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. brutoplaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz Zakona o radu, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(5) Umjesto uglavaka iz točaka 6., 7., 8., 9., 11. i 12. iz stavka 4. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 7.

Poslodavac će radnicima omogućiti i osigurati pravo na napredovanje u poslu ako za to postoje mogućnosti.

Članak 8.

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

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

(3) Poslodavac nije dužan zaposliti radnika ukoliko je provjerom radnikovog zdravstvenog stanja ili njegovih sposobnosti utvrđena nesposobnost za rad na radnom mjestu na kojem bi se radnik imao zaposliti.

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

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

(6) Ukoliko poslodavac pojedine poslove koje obavljaju radnici Tifona d.o.o. odluči ustupiti vanjskim suradnicima (outsourcing ili slično), dakle pravnim i fizičkim osobama različitim od osobe poslodavca, posljedično čemu bi radnicima poslodavca koji su iste poslove obavljali imao prestati radni odnos kod poslodavca, isti se obvezuje prilikom pregovora s navedenim potencijalnim vanjskim suradnicima omogućiti ponudu za prelazak na rad kod novog poslodavca svim radnicima, koji prihvate takav prelazak.

(7) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

(8) Na nedopuštena pitanja iz prethodnog stavka ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

Članak 9.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena te se Ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(5) Iznimno od stavaka 1. i 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(7) Istekom roka od tri godine iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 10.

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

(2) U svrhu pravovremenog ostvarenja 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 retroaktivnu ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

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

Članak 11.

(1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za zapošljavanje u sljedećim slučajevima :

- za zamjenu radnika koji štrajkaju,
- za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od 6 mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu,
- za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu.

(2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 20% u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod Poslodavca.

(3) Iznimno, u slučaju izvanrednih situacija kada je zbog održavanja kontinuiranog procesa rada potrebno angažirati dodatni broj radnika (primjerice: povećanje stope bolovanja za više od 8%, izvanrednog povećanja opsega posla zbog elementarne nepogode) ugovorne strane su suglasne da će u skladu s opravdanim potrebama razmotriti angažiranje većeg broja radnika od onog iz st. 2

(4) Preko agencije se na istom radnom mjestu može angažirati radnike najduže do 3 godine.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 12.

(1) Utvrđuje se puno radno vrijeme od 40 sati tjedno.

(2) O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac.

(3) Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana ranije osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

(4) Za radno mjesto vozača tegljača i cisterne direktno se primjenjuju odredbe Zakona o radnom vremenu i obveznim odmorima mobilnih radnika, dok se u ostalom dijelu primjenjuju odredbe ovog ugovora

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 13.

(1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena te se ugovor o radu može sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučajevima određenim Zakonom o radu.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

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

(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 14.

(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, najkraćeg trajanja godišnjeg 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. Prekovremeni rad

Članak 15.

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

(2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(3) Ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

(5) Ukoliko je to za radnika prihvatljivije i ukoliko radnik da pisanu suglasnost da mu se umjesto isplate dodatka za odrađeni prekovremeni rad daju slobodni dani, radnik može koristiti slobodne dane a za vrijeme kojih slobodnih dana radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće.

(6) Ukoliko radnik koristi slobodne dane za odrađeni prekovremeni rad, Poslodavac mu je dužan omogućiti korištenje slobodnih dana uvećanih za pedeset posto u odnosu na stvarno odrađen broj prekovremenih sati.

Članak 16.

(1) Zabranjen je Prekovremeni rad osoba u skladu s odredbama Zakona o radu.

4. Noćni rad i rad u smjenama

Članak 17.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(2) Na noćni rad u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

(3) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(4) Na rad u smjenama u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Članak 18.

Noćni rad ne može se odrediti:

- maloljetniku,
- radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO.

5. Raspored radnog vremena

Članak 19.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti sukladno odredbama Zakona o radu u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima te se na raspored radnog vremena u cijelosti primjenjuju odredbe Zakona o radu.
- (2) Rad radnika zaposlenih na prodajnim mjestima Poslodavca organiziran je u smjenama.
- (3) Raspored radnog vremena radnika iz ovog članka organizirat će se u skladu sa Zakonom o radu, što će poslodavac utvrditi pisanom odlukom, na osnovu koje će svaki poslovođa prodajnog mjesta Poslodavca izraditi detaljan plan rasporeda radnog vremena i o tome obavijestiti sve radnike iz ovog članka najmanje tjedan dana prije početka rada po navedenom planu.
- (4) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.
- (5) Dnevni raspored radnika iz ovog članka, utvrđuje se prema potrebi Poslodavca.
- (6) Stanka u tijeku rada traje 30 minuta, a ista se ubraja u radno vrijeme.
- (7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (8) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (9) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (10) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (11) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez obzira na odredbe st.8. i st.9. ovog članka, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od šest mjeseci.
- (12) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (13) 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.
- (14) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- (15) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci iz ovog članka.
- (16) Rad treba započeti u skladu s utvrđenim radnim vremenom i ne smije se završiti prije utvrđenog vremena. Napuštanje radnog mjesta dopušteno je isključivo uz dozvolu neposredno nadređenog ili u slučaju više sile.
- (17) Na raspored i nejednaki raspored radnog vremena u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 20.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a tijekom drugog razdoblja 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 ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam 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 za obavljanje posla u sezoni i to pod uvjetom da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz ovoga članka.

(4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Poslodavac mora pismeno 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.

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

(7) Radni sati odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu posebno se evidentiraju radi svođenja preraspodijeljenog radnog vremena na puno radno vrijeme.

7. Evidencija radnog vremena

Članak 21.

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

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

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

(4) Evidenciju odrađenih sati vodi neposredni rukovoditelj organizacijske jedinice elektronskim putem, a istu ovjerava njemu nadređeni rukovoditelj elektronskim putem.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 22.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ili najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku od 30 minuta, koja se ubraja u to radno vrijeme.

(2) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života 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.

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

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

2. Dnevni odmor

Članak 23.

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno. Navedeno korištenje zamjenskog dnevnog odmora takvom radniku se mora omogućiti odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

3. Tjedni odmor

Članak 24.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja Dnevni odmor iz članka 23. ovog Kolektivnog ugovora.

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

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(4) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili iz organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1 ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja Dnevni odmor iz članka 23. ovog Ugovora.

4. Godišnji odmor

Članak 25.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše do 30 radnih dana.

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

Članak 26.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani blagdana i neradni dani utvrđeni zakonom,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik,
- dani plaćenog dopusta
- dani tjednog odmora u skladu s radniku dodijeljenim radnim rasporedom.

(2) U svrhu evidencije korištenja godišnjeg odmora (odbijanja od kvota godišnjeg odmora) pod danom godišnjeg odmora podrazumijeva se 8 sati, te se rad u tjednu, u kojem je godišnji odmor korišten u dijelovima, ne može odrediti u periodu dužem od ukupno 40 sati.

(3) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na vlastiti zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 27.

(1) Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 28.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz st.1. i st.2. čl.25. ovog ugovora, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

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

Članak 29.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način određen čl.28. ovog Ugovora ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz čl.25. ovog Ugovora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od čl.28. ovog Ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora u skladu s ovim člankom.

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

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način određen st.1. i st.2. ovog članka najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 30.

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

a) radnom stažu

- od 1 do 4 godina
- od 5 do 9 godina
- od 10 do 14 godina

1 radni dan
2 radna dana
4 radna dana

- od 15 do 19 godina	6 radnih dana
- od 20 do 30 godina	8 radnih dana
- više od 30 godina	10 radnih dana

b) stupnju stručne spreme

- VSS ili (≥240 ECTS)	2 radna dana
- VŠS ili (<240 ECTS)	1 radni dan

c) socijalnim prilikama

- samohranom roditelju za dijete do 12 godina starosti	2 radna dana
- roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju	2 radna dana
- invalidu rada, radniku s rješenjem o profesionalnoj nesposobnosti	2 radna dana
- invalidu Domovinskog rata	2 radna dana
- radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	2 radna dana

(2) Poslodavac može svojom posebnom Odlukom pored st.1. ovog članka dodatno odobriti najviše četiri radna dana godišnjeg odmora radniku koji svojim radom ostvaruje posebne rezultate.

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti najmanje u dva dijela, osim ukoliko se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

(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 drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Preostali dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz st.2. ovog članka, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na porodiljini, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(6) Iznimno od st.5. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na porodiljini, 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 32.

(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.

Članak 33.

(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 pisanog naloga neposrednog rukovoditelja. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu stvarno prouzročenih troškova ukoliko se oni podupru pravno važećim dokumentima.

Članak 34.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz st.1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 35.

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

5. Plaćeni dopust

Članak 36.

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

- | | | |
|---|----|----------------|
| - sklapanje braka | - | 3 radna dana, |
| - porod supruge (rođenje djeteta) | - | 3 radna dana, |
| - smrt radnikovog bračnog i izvanbračnog druga, roditelja i djece | - | 5 radnih dana, |
| - smrt ostalih članova uže obitelji i roditelja bračnog ili izvanbračnog druga | - | 2 radna dana, |
| - selidba u mjestu stanovanja | - | 1 radni dan, |
| - selidba izvan mjesta stanovanja | - | 2 radna dana, |
| - teška bolest članova uže obitelji | - | 2 radna dana, |
| - dobrovoljni darivaoci krvi | - | 1 radni dan, |
| - prenatalni pregled za trudnice | - | 1 radni dan, |
| - pripremne radnje (prodajna mjesta koja ne rade 24h)
(mjesečno po prodajnom mjestu) | - | 1 radni dan, |
| - drugi opravdani slučajevi uz prethodno odobrenje Poslodavca (npr. element. nepogoda) | -- | 2 radna dana. |

(2) Iznimno, u slučaju smrti člana uže obitelji odnosno smrti roditelja bračnog druga ili prenatalnog pregleda, radnik ima pravo koristiti 5 dana odnosno 2 dana, odnosno 1 dan neovisno o tome koliko je dana dopusta do tada koristio.

(3) Radnik je dužan Poslodavcu podnijeti obrazloženi pisani zahtjev, u kojem će opisati razlog zbog kojeg traži korištenje plaćenog dopusta. 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.

(4) Korištenje plaćenog dopusta radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, a najkasnije u roku od 30 dana od dana nastupa te okolnosti.

(5) 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.

(6) Članom uže obitelji u smislu ovog članka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, 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 te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Članak 37.

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

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

(3) Radnik kojem je omogućeno obrazovanje dužan je na istom sudjelovati, u slučaju da istom ne pristupi bez prethodnog obrazloženja nadređenom, Poslodavac mu u tom slučaju može naplatiti nastale troškove za obrazovanje.

6. Neplaćeni dopust

Članak 38.

(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 sektora, uz prethodnu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika i direktora ljudskih resursa.

(3) Posebnom odlukom Uprave društva, radniku se može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 dana tijekom jedne kalendarske godine. Odluka se donosi na osobni zahtjev radnika, a uz prethodno dobivenu suglasnost neposredno nadređenog rukovoditelja radnika, nadležnog direktora sektora 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.

V. PLAĆA

Članak 39.

(1) Plaća radnika može se sastojati od:

- osnovne plaće,
- stimulativnog dijela plaće,
- dodataka na plaću na koje radnik ima pravo temeljem odredaba ovog ugovora.

1. Osnovna plaća

Članak 40.

(1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se u bruto iznosu, a ovisi o radnom mjestu i iskustvu, te znanju i odgovornosti radnika.

(2) Normalnim učinkom smatra se ostvareni planirani doprinos u radu utvrđen aktom Poslodavca ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 41.

(1) Najniža osnovna bruto plaća za najjednostavnije poslove utvrđuje se u iznosu Minimalne plaće koja je za vrijeme trajanja ovog Ugovora određena posebnim Zakonom, Uredbom ili drugim propisom Republike Hrvatske.

Članak 42.

(1) Osnovna mjesečna bruto plaća određuje se temeljem sistematizacije radnih mjesta u ugovoru o radu svakog pojedinog radnika.

(2) Kategorizaciju radnih mjesta uz naznaku minimalne i maksimalne plaće za pojedino radno mjesto i opis poslova, te kriterija poslova određuje Poslodavac u sistematizaciji radnih mjesta i plaćama, koja čini sastavni dio pravilnika o radu.

Članak 43.

(1) Sistematizacijom radnih mjesta utvrđuju se:

- radno mjesto i raspon osnovne bruto plaće
- naziv radnog mjesta
- opis poslova pojedinog radnog mjesta
- potrebno radno iskustvo odnosno opće i stručno znanje
- potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta
- ostale osobine i vještine potrebne na određenom radnom mjestu
- odgovornosti radnog mjesta.

(2) Popis radnih mjesta s elementima iz stavka 1 ovog članka nalazi se u Pravilniku o radu.

(3) Sistematizacija radnih mjesta ne uključuje opise radnih mjesta za menadžere.

(4) Osnovna mjesečna plaća radnih mjesta, potrebna stručna sprema te rasponi unutar kojih se kreće osnovna bruto mjesečna plaća radnika su sljedeći:

Platni razred	Naziv razreda	Potrebna stručna sprema	Min. osnovna mjesečna plaća EUR	Max. osnovna mjesečna plaća EUR
1	HAY17 / E02 >	Izvan Kolektivnog ugovora, predmet posebne odluke Poslodavca		
2	HAY16 / E03	VŠS / VSS	1.990	2.986
3	HAY15 / E04	VŠS / VSS	1.593	2.389
4	HAY14 / E05	SSS / VŠS / VSS	1.327	1.990
5	HAY13 / E06	SSS / VŠS / VSS	1.195	1.924

6	HAY12 / E07	SSS / VŠS	1.128	1.792
7	HAY11 / E08	SSS / VŠS	929	1.659
8	HAY10 / E09	SSS	863	1.526
9	HAY9 / E10	KV / SSS	730	1.327
10	HAY8 / E11	KV / SSS	700	1.062
11	HAY7 / E12			
12	HAY6 / E13			
13	HAY5 / E14	NKV / KV / SSS	700	863

2. Razdoblje isplate plaća

Članak 44.

Radnicima se plaća isplaćuje u pravilu do 10-og u tekućem mjesecu ali ne kasnije od 15-og u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

3. Stimulativni dio plaće

Članak 45.

(1) Sukladno ovom Kolektivnom ugovoru, osim osnovne plaće, radnik na prodajnom mjestu ima pravo na stimulativni dio plaće za vrijeme trajanja ovog Ugovora.

(2) Mjerila i kriteriji određivat će se prema odluci Poslodavca, a načela stimulativnog dijela plaće će biti definirani internim pravilnikom Poslodavca.

(3) Mjerila i kriteriji se određuju za određeno prodajno mjesto i za određenu grupu radnika na prodajnim mjestima. Poslodavac će radnika upoznati s konkretnim mjerilima i kriterijima za određivanje odnosno ocjenjivanje njegove radne uspješnosti. Pri svakoj promjeni mjerila i kriterija poslodavac je dužan radnika o istom obavijestiti i omogućiti mu uvid u izmjene.

(4) Načela stimulativnog dijela plaće su sljedeća:

- svi ciljevi poslodavca će se postavljati na razini prodajnog mjesta a ne individualno za pojedinog radnika;
- ciljevi i ostvarenje ciljeva će se postavljati, mjeriti i ocjenjivati na mjesečnoj osnovi a radnik će u slučaju ostvarenja svih postavljenih ciljeva za prodajno mjesto imati pravo na mjesečnu stimulaciju;
- u slučaju ispunjenja i ostvarenja svih postavljenih ciljeva pravo na stimulaciju imaju svi radnici na prodajnom mjestu koji su ostvarili minimalno 80 % sati redovnog rada koji uključuje odsustva radnika zbog godišnjeg odmora i plaćenog dopusta i to u mjesecu koji se ocjenjuje;
- stimulativni dio plaće iznosi najviše 12 % osnovne bruto mjesečne plaće za 100 % ostvarenih ciljeva ili manje za razmjerno manje ostvarene ciljeve;

Članak 46.

(1) Poslodavac može prema vlastitoj odluci i mogućnostima isplatiti ostalim radnicima ili grupi radnika, koji ne rade na prodajnim mjestima, stimulativni dio plaće na osnovu zadanih kriterija poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan radnika unaprijed upoznati s kriterijima i mjerilima za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće.

(3) Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu.

4. Dodaci

Članak 47.

Radnik ima pravo na dodatak osnovnoj plaći u visini 0,5 % po godini staža ostvarenog kod Poslodavca počevši od 01.01.2010. godine, a koji postotak će se obračunavati na osnovicu osnovne ugovorene bruto plaće.

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na dodatke osnovnoj plaći za vrijeme:

- noćnog rada 50%
- prekovremenog rada 50%
- rada nedjeljom 50 %
- rada subotom 15 %
- rada praznikom/blagdanom 50%

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

5. Naknada plaće

Članak 49.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u slučaju:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika/povjerenika zaštite na radu/člana NO/član radničkog vijeća od maksimalno 6 h tjedno uz prethodnu najavu Poslodavcu
- prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- obrazovanja sindikalnog povjerenika 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,
- službenog izlaza,
- službenog puta,
- korištenja stanke za dojenje djeteta,
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).

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

(3) 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.

(4) 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 50.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće zbog privremene nesposobnosti za rad na teret Poslodavca u skladu sa Zakonom.

(2) U svrhu evidencije korištenja broja dana privremene nesposobnosti za rad od strane radnika, pod danom privremene nesposobnosti za rad podrazumijeva se period od 8 radnih sati dnevno te se rad u tjednu u kojem su korišteni dani privremene nesposobnosti za rad ne mogu odrediti u periodu dužem od ukupno 40 radnih sati tjedno.

(3) Naknada plaće za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za rad radnika određuje se u skladu sa Zakonom.

6. Materijalna prava radnika

Članak 51.

(1) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 331,80 EUR po radniku do 15. srpnja tekuće godine za tekuću godinu i prigodnu nagradu za Božić ("božićnicu") u iznosu 331,80 EUR do 24.12. tekuće godine za tekuću godinu.

(2) Poslodavac se obvezuje pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u naravi u visini 132,72 EUR, osim za 2023.g. za koju se Poslodavac obvezuje navedeni dar uručiti radnicima najkasnije do dana 30.04.2023.g..

(3) Pravo na isplatu nagrade za Božić („božićnice“) i dara pred Uskrs iz ovog članka ostvaruje radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate nagrade za Božić („božićnice“) i dara pred Uskrs iz ovog članka.

(4) Pravo na isplatu dodatka na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) iz ovog članka ostvaruje radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate dodatka na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) i koji na dan isplate ima navršenih šest mjeseci neprekinutog radnog odnosa kod Poslodavca i/ili unutar MOL grupe i radnik koji je zasnovao radni odnos kod poslodavca jedan dan nakon isplate dodatka na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres).

Članak 52.

- (1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 2.654,46 EUR neto.
- (2) Kada radnik prema Zakonu o radu ostvari pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini određenoj Zakonom o radu.

Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:

a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu od 398,16 EUR (supružnika, roditelja, djece);

b) obitelj radnika ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti radnika u iznosu od 995,42 EUR.

c) za rođenje djeteta u iznosu od 663,61 EUR a u slučaju da oba roditelja rade u Tifon d.o.o., pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj odnosno u slučaju izvanbračne zajednice ili rastave oba roditelja po pola iznosa. Pravo na isplatu potpore ostvaruje radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate te koji na dan isplate ima navršenih šest mjeseci neprekinutog radnog odnosa kod Poslodavca i/ili unutar MOL grupe.

d) U slučaju privremene nesposobnosti za rad u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana tijekom jedne kalendarske godinu za tu kalendarsku godinu, uz prikaz adekvatne medicinske dokumentacije u jednokratnom iznosu od 331,80 EUR za tu godinu.

(2) Poslodavac može donijeti posebnu odluku temeljem koje će prema vlastitim mogućnostima isplatiti solidarnu pomoć radnicima koji se nađu u teškim socijalnim prilikama uz pismeni zahtjev radnika.

(3) Poslodavac prethodno navedene potpore/pomoći iz ovog članka nije u obavezi isplatiti ukoliko ih radnik ne dokaže relevantnom dokumentacijom i ne zatraži u roku od 30 dana od dana nastupa okolnosti temeljem kojih isti ostvaruje predmetno pravo, te u slučaju stavka 2. dodatno ne pojasni.

Članak 54.

(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 radniku pripada naknada troškova prijevoza, naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova i dnevnica čiji je puni iznos u visini neoporezivog dijela propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(3) Radniku za službeno putovanje u inozemstvo pripada trošak prijevoza i naknada ostalih stvarnih troškova, te dnevnica u visini neoporezivog dijela propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(4) Radnik ostvaruje pravo na dnevnicu ukoliko je službeno putovanje trajalo dulje od 12 sati.

(5) Radnik ostvaruje pravo na pola dnevnice ukoliko je službeno putovanje trajalo dulje od 8 a manje od 12 sati.

(6) Svi ostali kriteriji za službena putovanja bit će propisani internim aktima poslodavca.

Članak 55.

(1) Radnik koji neprekidno provede više od 30 dana na radu u mjestu sjedišta Poslodavca, a izvan mjesta zajedničkog prebivališta njega i njegove obitelji, ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od 232,26 EUR mjesečno.

(2) Radnik koji ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život iz st.1. ovog članka ima pravo na troškove prijevoza od mjesta rada do mjesta svog prebivališta radi odlaska na tjedne odmore.

(3) Ako je radniku iz st.1. ovog članka osiguran smještaj, naknada iz st.1. ovog članka umanjuje se za 50 %.

(4) Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život iz st.1. ovog članka, osim u iznimnim slučajevima koji će se utvrditi posebnim pravilnikom uz savjetovanje sa Sindikatom.

Članak 56.

- (1) Poslodavac će radniku koji radi na području Grada Zagreba naknaditi stvarne troškove prijevoza od mjesta prebivališta, odnosno boravišta radnika na posao i s posla u visini iznosa cijene mjesečne karte javnim prijevozom prema cijenama onog prijevoznika koji je za Poslodavca najpovoljniji.
- (2) Poslodavac će radniku koji radi na prodajnim mjestima izvan područja Grada Zagreba i skladišta Zabok naknađivati troškove prijevoza od mjesta prebivališta, odnosno boravišta radnika na posao i s posla u visini iznosa od 47,78 EUR mjesečno ukoliko udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada ne prelazi udaljenost od 11 km.
- (3) Ukoliko udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika iz stavka 2. ovog članka do mjesta rada prelazi 11 km, radniku pored naknade iz st.2. ovog članka pripada i naknada troškova prijevoza za svaki kilometar nakon 11 kilometara u iznosu od 4,00 EUR po jednom kilometru s time da ukupna visina naknade troškova prijevoza po pojedinom radniku ne može biti isplaćena u iznosu većem od 230,00 EUR.
- (4) Sukladno odredbi stavka 2. i 3. ovog članka radniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno izračunu kako slijedi:
- ako udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada iznosi do 11 km, radniku pripada pravo na naknadu u iznosu od 47,78 EUR
 - ako udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada iznosi 12 km, radniku pripada pravo na naknadu u iznosu od 51,78 EUR
 - ako udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada iznosi 13 km, radniku pripada pravo na naknadu u iznosu od 55,78 EUR, itd.
- (5) Radnik je dužan dostaviti Poslodavcu sve relevantne podatke na temelju kojih Poslodavac može utvrditi visinu naknade. Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza radnik ostvaruje i dokazuje podacima o prebivalištu, odnosno boravištu iz evidencije MUP-a Republike Hrvatske iz porezne kartice te po potrebi Izjavom iz stavka 7. ovog članka.
- (6) U slučaju da zbog potrebe posla poslodavac uputi radnika na rad u mjesto rada koje je udaljeno od njegovog mjesta prebivališta odnosno boravišta više od 40 kilometara, radnik ima pravo na naknadu troška prijevoza sukladno naknadi po jednom kilometru iz st.3. ovog članka bez ograničenja.
- (7) Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje dodatne Izjave kojom radnik pod materijalnom i radno pravnom odgovornošću Poslodavcu jamči da su prijavljeni podaci o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu iz porezne kartice i evidencije MUP-a Republike Hrvatske istiniti. Ukoliko radnik ne potpiše zatraženu Izjavu, nema pravo na isplatu naknade za troškove prijevoza iz ovog članka Ugovora.
- (8) Radnik čije se mjesto rada nalazi na autocesti te postoji stvarna potreba plaćanja cestarine ili tunelarine za dolazak i odlazak s radnog mjesta, a pod uvjetom da nema organiziranog javnog prijevoza, ostvaruje pravo na naknadu i ovih troškova.
- (9) Poslodavac u svako doba može provjeriti točnost prijavljenih podataka o prebivalištu, odnosno uobičajenom boravištu radnika.
- (10) Ukoliko promjena prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika nastala nakon sklapanja prvog ugovora o radu uzrokuje Poslodavcu veće troškove prijevoza radnika na posao i s posla, radnik nema pravo na razliku većih troškova prijevoza odnosno ima pravo na onaj prijevoz koji je za Poslodavca povoljniji.
- (11) 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 (potvrdu o promijeni prebivališta i vjenčani list ili izvadak iz registra životnog partnerstva). Za ostvarenje ovog prava mjerodavan je datum promjene prebivališta i tada važeći interni akti Poslodavca.
- (12) U slučaju privremene nenazočnosti radnika na radu u trajanju duljem od 30 dana radniku ne pripada pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec. U slučaju privremene nenazočnosti radnika tijekom mjeseca manjoj od 30 dana radniku pripada pravo na razmjerni dio naknade troškova prijevoza za taj mjesec.
- (13) Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se radniku unatrag, najkasnije do 15 radnog dana u mjesecu za prethodni mjesec, zajedno s isplatom plaće.

Članak 57.

- (1) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba te ukoliko udaljenost prelazi 50 km nadoknaditi će mu se troškovi u iznosu od 0,27 EUR po jednom prijeđenom kilometru.
- (2) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba te ukoliko udaljenost ne prelazi 50 km (loko vožnja) nadoknaditi će mu se troškovi u iznosu od 0,13 EUR po jednom prijeđenom kilometru.

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž u Tifon d.o.o. u visini:

- 10 godina radnog staža	- 199,08 EUR
- 15 godina radnog staža	- 265,45 EUR
- 20 godina radnog staža	- 331,81 EUR
- 25 godina radnog staža	- 398,17 EUR
- 30 godina radnog staža	- 464,53 EUR
- 35 godina radnog staža	- 530,89 EUR
- 40 godina radnog staža i svakih sljedećih 5	- 663,61 EUR

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

Članak 59.

(1) Poslodavac će osigurati poklon djeci radnika do 15 godina starosti u novcu ili naravi za božićne blagdane u iznosu od 132,72 EUR. do 24.12. tekuće godine za tekuću godinu.

(2) Pravo na poklon iz st.1. ovog članka ostvaruju samo ona djeca koja su navedena na PK karticama roditelja zaposlenih u Tifon d.o.o. na dan isplate poklona.

(3) Pravo na isplatu poklona djeci iz ovog članka ostvaruje radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate ima navršenih šest mjeseci neprekinutog radnog odnosa kod Poslodavca i/ili unutar MOL grupe.

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na mjesečnu paušalnu naknadu troškova prehrane u iznosu od 66,36 EUR za ostvareni puni mjesečni fond sati Rada.

(2) Radnici koji primaju mjesečni paušalni terenski dodatak, nemaju pravo na isplatu mjesečne paušalne naknade troškova prehrane.

Članak 61.

(1) Iznosi potpora, naknada i nagrada iz članaka 50. do 60. ovog ugovora utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 62.

(1) Visina materijalnih prava iznad iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se 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.

VI. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 63.

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

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

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

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

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

Članak 64.

(1) 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 sve sukladno odredbama važećih zakona te obvezujućih međunarodnih konvencija.

Članak 65.

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

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

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

Članak 66.

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

(2) Ukoliko i uz primjenu mjera zaštite na radu i sigurnog rada radnik ipak pretrpi materijalnu ili nematerijalnu štetu na radu Poslodavac mu je dužan nastalu štetu nadoknaditi, osim ako je šteta koju je istrpio posljedica radnje ili propusta radnika, odnosno, uzrokovana je namjerno ili grubom nepažnjom radnika koji je istrpio štetu.

Članak 67.

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

Članak 68.

(1) U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

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

Članak 69.

(1) 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 70.

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

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

Članak 71.

- (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 prijetnje i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto, odnosno opasno područje ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (3) U slučaju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti Poslodavca njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (4) U slučaju iz stavka 1 i 2. ovoga članka, Poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora koji je obavezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.
- (5) Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

Članak 72.

- (1) 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 73.

- (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, lijekovi i sl.).
- (2) Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca podvrći se testiranju na alkohol, te na druga sredstva koja uzrokuju ovisnost.
- (3) Poslodavac je obavezan provoditi zabranu zlorabe alkohola 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 74.

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

Članak 75.

- (1) Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

VII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 76.

- (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 radniku koji ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 77.

(1) Poslodavac imenuje osobe koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika u skladu s odredbama Zakona o radu.

VIII. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 78.

(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.

IX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 79.

(1) 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.

X. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 80.

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

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

Članak 81.

(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) 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.

(3) Obranu iz gornjeg stavka radnik može iznijeti pisanim putem ili na zapisnik kod Poslodavca a na temelju poziva Poslodavca.

(4) U slučaju da se radnik ne odazove na poziv Poslodavca za iznošenjem obrane i istu ne iznese sukladno prethodnom stavku, smatrat će se da radnik ne želi iznijeti obranu.

Članak 82.

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

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

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

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

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka osim što radnik u ovom slučaju za vrijeme trajanja otkaznog roka nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, na naknadu za prehranu i na naknade za bonus.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora plaćenog dopusta, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

(6) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

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

(8) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 83.

(1) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa – ugovora o radu ili u vezi s radnim odnosom utvrđuju se Pravilnikom o radu Poslodavca.

XI. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 84.

(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 85.

(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 u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

(3) Stranke potpisnice utvrđuju da se broj povjerenika koji uživaju zaštitu određuje primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća.

(4) Pri obradi osobnih podataka stranke ovog Kolektivnog ugovora obvezne su se pridržavati Uredbe 2016/679 o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Uredbe 95/46/EZ (u daljnjem tekstu: Opća uredba o zaštiti podataka) i važećeg Zakona o provedbi Opće uredbе o zaštiti podataka.

(5) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora smatra se nezavisnim voditeljem obrade u odnosu na osobne podatke članova sindikata i ostalih radnika koje obrađuje u vezi sa ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, obvezama iz Zakona o radu, kao i u vezi sa promicanjem i zaštitom prava i interesa radnika.

(6) Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora potpisom istog potvrđuju da u odnosu na svoje članove ispunjavaju obveze iz Opće uredbе o zaštiti podataka te da su sindikalni povjerenici i sindikalni predstavnici potpisali izjave o povjerljivosti kojom su se obvezali na čuvanje povjerljivosti osobnih podataka koje obrađuju u okviru svojih aktivnosti.

Članak 86.

(1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.

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

(3) Sindikati se obvezuju da će odmah pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru odnosno opozivu sindikalnog povjerenika/člana radničkog vijeća, odnosno predstavnika a najkasnije u roku od 8 dana od imenovanja odnosno opoziva.

Članak 87.

(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 pogodovanje od strane Poslodavca jednom sindikatu ili pritisak Poslodavca na radnike da se učlane u sindikat ili da iz njega istupe.
- (4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom i s ovim Kolektivnim ugovorom.
- (5) Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će, kada se za to ukaže potreba, na osnovu inicijative jednog od potpisnika, zajedničku komisiju koja će tumačiti njegove odredbe i pratiti njegovu primjenu.
- (6) Zajednička komisija iz prethodnog stavka može imati šest članova, od kojih tri može imenovati Poslodavac, a svaki Sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora po jednog.

Članak 88.

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

Članak 89.

- (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, te prava iz članka 153. Stavka 3. Zakona o radu.
- (4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (5) Poslodavac i ovlašteni predstavnici Sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.
- (6) Poslodavac se obvezuje da će u smislu nesmetanog djelovanja Sindikata omogućiti sindikalnim povjerenicima, uz vjerodostojan poziv, odlazak na sindikalne sastanke, sindikalne seminare i sl.
- (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 90.

- (1) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je do 31. siječnja svake kalendarske godine Poslodavcu dostaviti izvadak iz službenog registra, te također o svim naknadnim promjenama koje se upisuju u registar udruga obavijestiti Poslodavca u roku od 8 dana od dana nastupa iste.
- (2) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je do 31. siječnja svake kalendarske godine Poslodavcu dostaviti popis i imena sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika koji djeluju kod poslodavca te je također obavezan izvijestiti poslodavca o svakoj promjeni osobe sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika koji djeluju kod poslodavca najkasnije u roku od 8 dana od dana nastupa iste promjene.

XII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 91.

- (1) Stranke će sporazumno utvrditi koje će kolektivne radne sporove povjeriti na rješavanje arbitraži.

Članak 92.

- (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 93.

- (1) Stranke se obvezuju da će arbitražno vijeće utemeljiti prema potrebi.
- (2) Postupak pred arbitražom je hitan i mora se završiti najkasnije u roku 30 dana od dana iznošenja spora pred arbitražnim vijećem.

Članak 94.

- (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.

XIII. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 95.

- (1) Za vrijeme primjene i poštivanja odredbi ovog Kolektivnog ugovora Sindikati se suzdržavaju od štrajka.

XIV. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 96.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikati koriste sindikalna pravila o štrajku i odredbe Zakona o radu.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sukladno Zakonu o radu.
- (3) Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 97.

- (1) Poslodavac i Sindikati će posebnim sporazumom utvrditi poslove čije se obavljanje ne smije prekidati za vrijeme štrajka.

XV. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 98.

- (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 su naknadno postali članovi Sindikata potpisnika.
- (3) Kada Poslodavac primjenjuje odredbe Kolektivnog ugovora na radnike koji nisu članovi Sindikata, o istom će donijeti posebnu odluku.

Članak 99.

(1) 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 100.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od 01.04.2023.

Članak 101.

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

XVI. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 102.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu 1.4.2023. i sklapa se na neodređeno vrijeme.

(2) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je u svako doba otkazati ovaj Kolektivni ugovor u skladu sa Zakonom o radu.

(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 103.

(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 pregovora.

XVII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 104.

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

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

Članak 105.

(1) Nepridržavanje odredbi utvrđenih Kolektivnim ugovorom, bilo od strane radnika, bilo od strane ovlaštenih osoba Poslodavca i Sindikata, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 106.

(1) Stranke utvrđuju da su Sindikati koji su stranke ovog Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja Poslodavcu predložili dokument koji im daje ovlaštenje da budu stranke ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 107.

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

Članak 108.

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

Članak 109.

(1) Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u šest istovjetnih primjeraka, Sindikati zadržavaju po jedan primjerak, Poslodavac zadržava dva primjerka a dva se dostavljaju nadležnom ministarstvu.

ZA SINDIKATE:

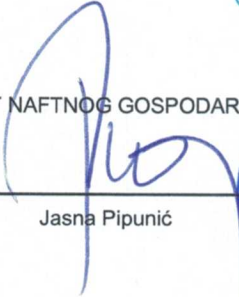
ZA TIFON d.o.o.:

INAŠ – SINDIKAT NAFTNE DJELATNOSTI


Siniša Koritnik



SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA


Jasna Pipunić




Siniša Komnenović


Martina Slunjski

tifon d.o.o.
Zadarska ulica 80 - ZAGREB