

KOLEKTIVNI UGOVOR

za PLAVI TIM d.o.o.

Pročišćeni tekst

Kolektivnog ugovora od 12. travnja 2019.

Dodatka Kolektivnom ugovoru od 18. ožujka 2020.

Dodatka Kolektivnom ugovoru od 30. rujna 2020.

Dodatka Kolektivnom ugovoru od 20. siječnja 2021.

Dodatka Kolektivnom ugovoru od 16. prosinca 2021.

Dodatka Kolektivnom ugovoru od 17. siječnja 2023.

Dodatka Kolektivnom ugovoru od 17. siječnja 2025.

SADRŽAJ:

I.	OPĆE ODREDBE	3
II.	SOCIJALNI DIJALOG	4
III.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	5
IV.	RADNO VRIJEME.....	7
1)	Puno radno vrijeme	7
2)	Nepuno radno vrijeme	8
3)	Skraćeno radno vrijeme	8
4)	Prekovremeni rad.....	8
5)	Noćni rad i rad u drugoj smjeni.....	9
6)	Raspored radnog vremena.....	9
7)	Preraspodjela radnog vremena	10
8)	Evidencija radnog vremena	11
V.	OBRAZOVANJE	11
VI.	ODMORI I DOPUSTI	11
1)	Stanka	11
2)	Dnevni odmor.....	11
3)	Tjedni odmor	12
4)	Godišnji odmor	12
5)	Plaćeni dopust.....	15
6)	Neplaćeni dopust.....	17
VII.	PLAĆA.....	17
1)	Rasponi i grupe složenosti	19
2)	Usklađivanje plaća	21
3)	Radni učinak i nagrađivanje radnika.....	22
4)	Dodaci	22
5)	Naknada plaće	23
VIII.	MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	25
IX.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	30
X.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU.....	31
XI.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	33
XII.	SOLIDARNOST.....	34
XIII.	OSIGURANJE RADNIKA.....	35
XIV.	RAD U INOZEMSTVU	36
XV.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	36
XVI.	PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA.....	36
XVII.	DJELOVANJE SINDIKATA	40
XVIII.	RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	43
XIX.	NAČELO SOCIJALNOG MIRA	43
XX.	ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI.....	43
XXI.	PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	44
XXII.	TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE	44
XXIII.	ZAVRŠNE ODREDBE	45

Na temelju Zakona o radu

PLAVI TIM d.o.o. Zagreb, Ulica grada Vukovara 18.
(dalje u tekstu: Poslodavac)

i

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

sklopili su u Zagrebu dana 17. siječnja 2025.

KOLEKTIVNI UGOVOR za PLAVI TIM d.o.o.

(Pročišćeni tekst)

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 PLAVI TIM d.o.o. za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za Poslodavca na temelju ugovora o radu.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Kolektivnom ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (4) Pojam sindikati u ovom Kolektivnom ugovoru odnosi se na sindikate potpisnike ovog Kolektivnog ugovora, bez obzira je li to već naznačeno u pojedinoj odredbi ovog Kolektivnog ugovora .

Članak 3.

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

Članak 4.

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

II. SOCIJALNI DIJALOG

Članak 5.

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

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

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

Članak 6.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 7.

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

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati uglavke o:
 1. ugovornim strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. danu otpočinjanja rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.
- (5) Umjesto uglavaka iz točaka 6., 7., 8. i 9. iz st. 4. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 9.

- (1) Kada radniku koji se nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac ponudi novi ugovor o radu ili aneks postojećem ugovoru o radu, radnik ga nije dužan potpisati prilikom uručivanja.
- (2) Stranke ovog Kolektivnog ugovora utvrđuju rok od 8 dana od dana zaprimanja, u kojem se je roku radnik dužan očitovati o ponudi Poslodavca.

Članak 10.

- (1) Poslodavac će radnicima omogućiti i osigurati pravo na napredovanje u poslu te im neće ograničavati slobodu promjene radnih mjesta.
- (2) Kada radnik zbog trajne potrebe prelazi na rad na poslove drugog radnog mjesta, Poslodavac mu je dužan ponuditi novi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Iznimno, ako Poslodavac ima potrebu procijeniti sposobnost radnika za obavljanje tih poslova, može mu ponuditi aneks ugovora o radu, ali ne na rok duži od šest mjeseci, koji rok može biti produljen na dodatnih 6 mjeseci isključivo ukoliko se radi o prelasku na rad na radno mjesto čiji poslovi zahtijevaju prethodnu obuku i/ili licenciranje.

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

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

Članak 11.

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

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

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

Članak 12.

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

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

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

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

(5) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene internim aktima.

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

(7) Radnici koji ne prihvate prelazak na rad kod novog poslodavca sukladno st. 6. ovog članka, imaju pravo na otpremninu u visini određenoj člankom 67. st. 2. i 3.4. ovog Kolektivnog ugovora ili otpremninu određenu posebnim pregovorima sukladno članku 67. st. 2. i 3. ovog Kolektivnog ugovora ovisno o tome koja otpremnina je povoljnija za radnika.

Članak 13.

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

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

Članak 14.

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

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

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

(4) U svrhu ostvarivanja prava iz Kolektivnog ugovora u odnosu na ostvareni radni staž, pod radnim stažem smatra se isključivo vrijeme koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja u skladu s posebnim propisima, uz iznimku iz čl. 47. st. 5. Kolektivnog ugovora.

Članak 15.

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

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

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

Članak 16.

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

IV. RADNO VRIJEME

1) Puno radno vrijeme

Članak 17.

Puno radno vrijeme utvrđuje se sukladno Zakonu o radu.

2) Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

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

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

Članak 19.

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

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

3) Skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

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

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

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

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

4) Prekovremeni rad

Članak 21.

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

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

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

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

(5) Poslodavac je dužan unaprijed radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad. Ukoliko zbog iznenadnosti i hitnosti nastanka potrebe za prekovremenim radom to nije moguće, Poslodavac je dužan najkasnije u roku sedam dana od obavljenog rada, izdati radniku potvrdu o obavljenom prekovremenom radu.

(6) Ukoliko je to za radnika prihvatljivije i ukoliko da pisanu suglasnost za odrađeni prekovremeni rad, radnik će koristiti slobodne dane.

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

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

5) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 22.

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

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

Članak 23.

Noćni rad ne može se odrediti:

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

6) Raspored radnog vremena

Članak 24.

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

(2) Kalendar radnog vremena iz prethodnog stavka poslodavac će izraditi do kraja tekuće godine za narednu godinu.

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

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

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

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

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

7) Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

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

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

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

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

(5) Dodaci plaći odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu isplaćuju se u plaći za mjesec u kojem su ostvareni.

(6) Poslodavac mora pisanim putem obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu tjedan dana unaprijed. Obavijest treba sadržavati točnu naznaku razdoblja i ukupnog trajanja rada dužeg od punog radnog vremena, kao i razdoblje preraspodjele u kojem će radnik raditi kraće od punog radnog vremena.

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

(8) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po isteku maksimalno šestomjesečnog korištenja.

(9) Rad, po pisanom nalogu Poslodavca, duži od radnog vremena koje je po odredbama ovog Kolektivnog ugovora utvrđeno kao preraspodijeljeno radno vrijeme, smatra se prekovremenim radom.

(10) Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatka broja izvršitelja na otvorenim radnim mjestima.

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

(12) Preraspodjela radnog vremena ne može se odrediti radnicima sa smanjenom radnom sposobnošću uz preostalu radnu sposobnost, radnicima sa smanjenom radnom sposobnošću uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili radnicima kod kojih postoji neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

8) Evidencija radnog vremena

Članak 26.

- (1) O odrađenim satima rada Poslodavac vodi posebnu evidenciju.
- (2) Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskom obrascu u pisanom ili elektroničkom obliku u svim organizacijskim cjelinama Poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrađenih sati.
- (4) U slučaju da radnik ima primjedbi na evidenciju odrađenih sati, radniku će se ista uručiti radi podnošenja obrazloženog pisanog prigovora neposrednom rukovoditelju najkasnije u roku od 30 dana od dana uručenja evidencije.
- (5) U slučaju da radnik ne izvrši uvid u evidenciju, ili ne istakne prigovor u roku određenom prethodnim stavkom smatra se da nema primjedbi na evidenciju radnih sati. U slučaju opravdanosti prigovora, radniku će se isplatiti razlike plaće s prvom slijedećom isplatom plaće.
- (6) Evidenciju odrađenih sati vodi ovlaštena osoba koju odredi nadležni rukovoditelj organizacijske jedinice.
Evidenciju odrađenih sati ovjerava u pisanom ili elektroničkom obliku neposredni radno-pravni menadžer organizacijske jedinice.

V. OBRAZOVANJE

Članak 27.

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

VI. ODMORI I DOPUSTI

1) Stanka

Članak 28.

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na stanku od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u to radno vrijeme.
- (2) Ako radi duže od osam sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od četiri sata.

2) Dnevni odmor

Članak 29.

- (1) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete, na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i na odmor od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Radnica će vrijeme stanke iz prethodnog stavka iskoristiti u skladu s potrebama djeteta uz prethodnu najavu Poslodavcu.

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

Članak 30.

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

3) Tjedni odmor

Članak 31.

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

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

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz st. 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4) Godišnji odmor

Članak 32.

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

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

Članak 33.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

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

(2) Iznimno od odredbe st. 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana u skladu s čl. 44. Kolektivnog ugovora na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

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

Članak 34.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor.

Članak 35.

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

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

Članak 36.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor,
- prestanka radnog odnosa
- ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više Poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih Poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan odredbama članka 32. i 37. ovog Kolektivnog ugovora.

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

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

(4) U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac koji je radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 37.

Trajanje godišnjeg odmora preko dvadeset radnih dana utvrđuje se prema:

a) radnom stažu

- | | |
|----------------------|---------------|
| - od 5 do 9 godina | 1 radni dan |
| - od 10 do 14 godina | 3 radna dana |
| - od 15 do 19 godina | 5 radnih dana |
| - od 20 do 24 godine | 7 radnih dana |
| - više od 24 godine | 9 radnih dana |

b) uvjetima rada

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

c) složenosti poslova

- poslovi razvrstani u platne razrede od 8 (E08) do 13 (E13) 1 radni dan
- poslovi razvrstani u platne razrede od 2 (E02) do 7 (E07) 2 radna dana

d) socijalnim prilikama

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

Članak 38.

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

Članak 39.

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

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Članak 40.

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

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

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

Članak 41.

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

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

Članak 42.

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

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

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

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

(5) Iznimno od st. 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 43.

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

Članak 44.

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

5) Plaćeni dopust

Članak 45.

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

sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
porod bračne i izvanbračne supruge ili formalne i neformalne životne partnerice ili posvajanje djece	5 radnih dana
smrt radnikovog bračnog ili izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera, roditelja i djece, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji	5 radnih dana
smrt ostalih članova uže obitelji i roditelja bračnog ili izvanbračnog druga odnosno formalnog ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana
selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana

elementarna nepogoda	2 radna dana
teška bolest članova uže obitelji	3 radna dana
sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim, sportskim ili sličnim akcijama	2 radna dana
sudjelovanje u akcijama INA kluba volontera	1 radni dan
prvog dana predškolskog odgoja djeteta i/ili osnovnoškolskog obrazovanja djeteta do 4 razreda U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo ostvaruje samo jedan roditelj.	1 radni dan

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

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

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

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

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

(7) Članom uže obitelji za ostvarenje prava iz st. 1. ovoga članka smatraju se: bračni ili izvanbračni drug, formalni ili neformalni životni partner, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi bračni ili izvanbračni drugovi ili formalni ili neformalni životni partneri, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati.

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

Članak 46.

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

Odluku donosi direktor Društva na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja radnika.

(2) Radniku se može odobriti plaćeni dopust duži od 30 (trideset) radnih dana tijekom jedne kalendarske godine za obrazovanje za potrebe Poslodavca.

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

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

6) Neplaćeni dopust

Članak 47.

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

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

(2) Odlukom Poslodavca radniku se može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 (trideset) dana tijekom jedne kalendarske godine. Odluka se donosi na osobni zahtjev radnika.

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

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

VII. PLAĆA

Članak 48.

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

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

Članak 49.

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

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

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

(4) Osnovna mjesečna plaća radnika osnovica je za obračun dodataka plaći iz članka 61. Kolektivnog ugovora i nagrada.

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

Članak 50.

Ugovorne strane su suglasne da će na zahtjev jedne od stranaka u okviru kolektivnih pregovora, a uzimajući u obzir sve relevantne interne i eksterne pokazatelje, pristupiti pregovorima o korekciji osnovne mjesečne plaće radnika i to u postotnom iznosu te načinu trajne korekcije, a u cilju zadržavanja realne vrijednosti osnovne mjesečne plaće.

Članak 51.

- (1) Osnovna mjesečna plaća, dodaci na osnovnu mjesečnu plaću, nagrade i naknade plaće u smislu ovog Kolektivnog ugovora su u bruto iznosu.
- (2) Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 10., ali ne kasnije od 15. u tekućem mjesecu.
- (3) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i ostalih isplata, Poslodavac će radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i ostalih isplata.
- (4) Obračun iz prethodnog stavka smatra se uručenim u trenutku kada postane dostupan radniku.

Članak 52.

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

Platni razredi	Naziv razreda	Kvalifikacija radnih mjesta *	Min. osnovna mjesečna plaća EUR	Max. osnovna mjesečna plaća EUR
1	L00	Izvan Kolektivnog ugovora, predmet posebne odluke Poslodavca		
2	E02	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag.	2.010	3.000
3	E03	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag.	1.650	2.800
4	E04	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	1.300	2.430
5	E05	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS)	1.230	2.100
6	E06	VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS), struč. spec., mag. / VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) / SSS / VKV	1.080	1.960
7	E07	VŠS, pristup., bacc. (<240 ECTS), univ. bacc. (<240 ECTS) / SSS / VKV	1.060	1.800
8	E08	VKV / SSS	1.040	1.650
9	E09	VKV / SSS	1.010	1.490
10	E10	VKV / SSS / KV	990	1.380
11	E11	SSS / KV	970	1.300
12	E12	KV / PKV / NKV / NSS	970	1.180
13	E13	PKV / NKV / NSS	970	1.080

* LEGENDA "BOLONJSKIH" KRATICA :

- | | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| pristup. | (stručni pristupnik) |
| bacc. <240 ECTS | (stručni prvostupnik <240 ECTS) |
| univ. bacc. <240 ECTS | (sveučilišni prvostupnik <240 ECTS) |

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

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

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

Članak 53.

(1) Radnici u platnim razredima E02-E13 imaju pravo na dodatak za radni staž u visini 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža od 1.1.2013. godine kod Poslodavca (i njegovih pravnih prednika), uključujući i prethodni radni odnos kod društava članica INA Grupe odnosno kod društava u kojima INA, d.d. ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj.

(2) Dodatak za radni staž isplatiti će se u siječnju tekuće godine za radni staž i razdoblje rada ostvarene do 31.12. prethodne kalendarske godine. Osnovica za obračun je osnovna mjesečna plaća na dan 31.12. prethodne kalendarske godine.

(3) Radnik ostvaruje pravo na isplatu pod uvjetom da se nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate. Dodatak za radni staž ne može biti veći od 6% (za navršenih 12 godina radnog staža).

Članak 54.

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

(2) Postupak vrednovanja radnih mjesta uredit će Poslodavac posebnim aktom, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem.

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

1) Rasponi i grupe složenosti

Članak 55.

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

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

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

E13	jednostavni rutinski poslovi koji ne zahtijevaju posebnu izobrazbu, za koje je precizno definirano što se i na koji način odrađuje;
-----	---

E12	jednostavni rutinski i djelomično rutinski poslovi za koje je potrebna određena vještina snalaženja, za koje je precizno ili većim dijelom definirano što se i na koji način odrađuje;
E11	manje složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju primjenu točno određenih znanja i vještina, koji se obavljaju prema pisanim uputama, na kojima je precizno definirano što odraditi i načini kako odraditi, a zahtijevaju dosljednu primjenu pravila struke i uputa;
E10	manje složeni, poslovi i zadaci koji zahtijevaju osnovna stručna znanja ili dodatna osposobljavanja, primjenu precizno utvrđenih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika; te dosljednu primjenu propisanih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika;
E09	srednje složeni poslovi na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova koji zahtijevaju stručna znanja i/ili dodatna osposobljavanja, primjenu utvrđenih postupaka, metoda rada i stručnih tehnika, na kojima je precizno definirano što odraditi uz mogućnost slobode odlučivanja kako odraditi;
E08	srednje složeni i raznovrsniji poslovi za čije su obavljanje potrebna stručna znanja i /ili dodatna osposobljavanja, koji se odrađuju uz konzultacije, nadzor i upute nadređenoga, na kojima je definirano što se odrađuje uz slobodu odlučivanja kako odraditi;
E07	složniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju napredna stručna znanja, odnosno određena specijalistička znanja i dodatna osposobljavanja, uključuju veći stupanj samostalnosti koja je ograničena češćim nadzorom i uputama nadređenog pri rješavanju stručnih problema, a zahtijevaju dosljednost u postupanju i pravilnu primjenu postupaka i metoda rada;
E06	složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju napredna stručna znanja ili osnovna specijalizirana znanja, a uključuju veći stupanj samostalnosti i kreativnosti te odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; poslovi uključuju redovitu komunikaciju unutar i izvan pripadajuće organizacijske jedinice;
E05	složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju posebna specijalizirana znanja i užu specijalnost, samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova, a uključuju odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; poslovi uključuju stručnu komunikaciju unutar i izvan pripadajuće organizacijske jedinice, u svrhu rješavanja poslovnih situacija;
E04	vrlo složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju napredna specijalizirana znanja, inicijativu i kreativnost, uključuju odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; te po potrebi delegiranje i nadzor nad izvršenjem zadataka; poslovi uključuju stručnu komunikaciju unutar i izvan pripadajuće organizacijske jedinice; poslovi imaju neizravan utjecaj na provedbu plana pripadajuće organizacijske jedinice;
E03	vrlo složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju usko specijalizirana stručna znanja i vještine, visok stupanj inicijative, kreativnosti i samostalnosti, uključuju odgovornost za zakonitost rada i postupanja te pravilnu primjenu postupaka i metoda rada; te po potrebi delegiranje i nadzor nad izvršenjem raznovrsnih zadataka; poslovi uključuju samostalnu komunikaciju unutar i izvan Društva; poslovi imaju izravan utjecaj na provedbu plana makroorganizacijske jedinice;
E02	izuzetno složeni poslovi i zadaci koji zahtijevaju najviši stupanj specijalizacije, izuzetno visok stupanj inicijative, kreativnosti i samostalnosti, a imaju izravan utjecaj na poslovne procese i uključuju izradu prijedloga načina provedbe strategije, pružanje savjeta i stručne pomoći rukovodstvu, te doprinose poboljšanju učinkovitosti organizacije; poslovi uključuju redovitu samostalnu komunikaciju unutar i izvan Društva; poslovi imaju izravan utjecaj na provedbu planiranih strateških ciljeva poslovanja djelatnosti/funkcije;

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

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

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

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

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

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

- Aspekt okolina
- Izazovnost / kompleksnost problema

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

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

- Sloboda djelovanja
- Područja / priroda utjecaja

Članak 56.

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

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

2) Usklađivanje plaća

2.1) Kriteriji usklađivanja

Članak 57.

Usklađivanje plaća temelji se na slijedećim kriterijima:

- Interni ili eksterni pokazatelji
- Raspoloživ budžet za usklađivanje plaća
- Odstupanja plaće radnika od raspona platnog razreda
- Dinamika prethodnih usklađenja plaće radnika
- Odstupanja plaće radnika od referentne vrijednosti na tržištu rada
- Praćenju radnog učinka.

2.2) Tipovi usklađivanja plaća

Članak 58.

Usklađivanje plaća definira se kroz slijedeće ključne tipove usklađivanja:

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

Članak 59.

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

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

3) Radni učinak i nagrađivanje radnika

Članak 60.

(1) Sustavi upravljanja radnim učinkom i sustavi nagrađivanja radnika alati su za upravljanje i ocjenjivanje učinka radnika te njihovo nagrađivanje za postizanje izvrsnih rezultata isplatom nagrade ako su za to ispunjeni uvjeti propisani internim aktom.

(2) Kod poslodavca je u primjeni više sustava upravljanja radnim učinkom i sustava nagrađivanja radnika, a radnik istovremeno može biti uključen samo u jedan sustav upravljanja radnim učinkom ili nagrađivanja radnika.

(3) Poslodavac se obvezuje internim aktom s primjenom od 1. siječnja 2023. godine uvesti i detaljnije razraditi novi sustav nagrađivanja radnika s osnovnim principima:

- paušalnim mjesečnim neoporezivim dodatkom za radnu učinkovitost u iznosu od 82,95 EUR neto za ostvareni puni mjesečni fond sati rada i naknada kao da je radio pod uvjetima i drugim razdobljima podobnosti koji će biti određeni internim aktom.
- ako se naknadno smanji ili ukine neoporezivi iznos dodatka za radnu učinkovitost iz prethodne alineje ili se isti ne može u neoporezivom iznosu isplatiti pojedinom radniku sukladno poreznim propisima isti će se iznad neoporezivog iznosa smatrati bruto oporezivim primitkom radnika.
- kvartalnom nagradom s budžetom u minimalnom iznosu od 2% osnovne ugovorene mjesečne plaće radnika u referentnom kvartalu.
- nagrađivanje radnika čiji rezultati nadilaze očekivanja i redovne radne obveze koje proizlaze iz opisa radnog mjesta a prema odluci nadležnog rukovoditelja.

4) Dodaci

Članak 61.

(1) Radnik ima pravo na dodatke za vrijeme:

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

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

- (2) Dodaci iz st. 1. ovog članka međusobno se kumuliraju.
- (3) Radnik koji po redovnom rasporedu rada radi u dane blagdana i neradnih dana ima pravo na povećanu plaću i naknadu plaće. Pravo na povećanu plaću uključuje dodatak za rad blagdanom u visini 50 % osnovne mjesečne plaće izračunate za sate rada na dane blagdana i neradnih dana.
- (4) Ako radnik po rasporedu rada nije trebao raditi, a radi u dan blagdana i neradni dan zbog neke izvanredne situacije, ima pravo na povećanu plaću i dodatni slobodni dan. Pravo na povećanu plaću za rad blagdanom i neradnim danom, koji nije redovan rad, već je posljedica nekih izvanrednih okolnosti, uključuje dva dodatka u plaći
- dodatak za rad blagdanom i
 - dodatak za rad u prekovremenom radu.
- (5) Ako radnik u redovnom radu i prekovremenom radu na dan blagdana, neradnih dana radi u okolnostima rada u drugoj smjeni, odnosno noćnog rada, ima pravo i na dodatak za rad u drugoj smjeni, odnosno dodatak za noćni rad.
- (6) Ako radnik u redovnom radu i prekovremenom radu na dan blagdana, neradnih dana, radi i u okolnostima rada subote, odnosno nedjelje, dodaci za rad subotom, odnosno nedjeljom isključuju se s dodatkom plaći za rad blagdanom.
- (7) Kada radnik u redovnom radu i prekovremenom radu radi na dan Uskrsa, dodatak za rad nedjeljom pribraja se dodatku za rad blagdanom.

Članak 62.

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

5) Naknada plaće

Članak 63.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u slučaju:
- godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom i to samo ako je prema rasporedu rada trebao raditi u dan blagdana ili neradnog dana,
 - obnašanja dužnosti radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća,
 - sindikalnog povjerenika iz članka 117. st. 3. Kolektivnog ugovora,
 - obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu,
 - obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada,
 - osposobljavanja povjerenika zaštite na radu, ako se ne remeti proces rada,
 - korištenja preraspodjele radnog vremena,
 - korištenja slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada),
 - ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, i to za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove,
 - obavljanja sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca,
 - medicinsko programiranog aktivnog odmora u organizaciji Poslodavca,

- službenog izlaza,
- službenog puta,
- korištenja stanke za dojenje djeteta,
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).

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

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

(3) Pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio podrazumijeva i pravo na pripadajuće dodatke osnovnoj mjesečnoj plaći iz članka 61. st. 1. alineja 1., 3., 4. i 5. ovog Kolektivnog ugovora, u slučaju kada radnik radi u smjenskom ciklusu, a prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

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

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

(5) Od dana nastanka smanjene radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, ili smanjene radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti, pa do premještanja na druge odgovarajuće poslove, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne mjesečne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao do nastanka smanjene radne sposobnosti.

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

(7) Naknada iz st. 5. ovog članka umanjuje se za iznos invalidske mirovine koju radnik prima prema konačnom rješenju HZMO. Radnik je dužan u prosincu svake godine dostaviti potvrdu HZMO-a o visini iznosa mirovine.

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

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

(10) 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 64.

U slučaju kada radnik ne dolazi na posao zbog toga što je za njegovim radom privremeno prestala potreba radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 75% iznosa osnovne ugovorene bruto mjesečne plaće.

Članak 65.

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

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

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

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

Članak 66.

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

(2) Visina naknade za pripravnost iznosi 2,10 EUR po satu pripravnosti.

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

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

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

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

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 67.

(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 ima pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini 50% osnovne mjesečne plaće iz članka 49. stavak 2. ovog Kolektivnog ugovora za svaku navršenu godinu neprekinutog rada kod Poslodavca (i njegovih pravnih prednika), uključujući i prethodni neprekinuti radni odnos kod društava članica INA Grupe odnosno kod društava u kojima INA d.d. ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj, osim ako Poslodavac i Sindikati drugačije utvrde pisanim Sporazumom.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ne može biti veći od 18 (osamnaest) osnovnih mjesečnih plaća iz članka 49. stavak 2. ovog Kolektivnog ugovora, osim ako to Poslodavac i Sindikati drugačije utvrde pisanim Sporazumom.

Članak 68.

(1) Poslodavac se isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 331,81 EUR po radniku do 15. srpnja tekuće godine i prigodnu nagradu za Božić („božićnicu“) u iznosu 331,81 EUR.

(2) Poslodavac se obvezuje pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u naravi u visini 132,72 EUR.

(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.

(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 i koji na dan isplate ima navršenih šest mjeseci neprekinutog radnog odnosa kod Poslodavca (i njegovih pravnih prednika), uključujući i prethodni neprekinuti radni odnos kod društava članica INA Grupe odnosno kod društava u kojima INA, d.d. ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj.

(5) Iznimno, pravo na isplatu dodatka na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) iz ovog članka ostvaruje i radnik koji nakon dana isplate, u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje regres navršši šest mjeseci neprekinutog radnog odnosa kod Poslodavca (i njegovih pravnih prednika), uključujući i prethodni neprekinuti radni odnos kod društava članica INA Grupe odnosno kod društava u kojima INA, d.d. ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj.

Članak 69.

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

a) smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 398,17 EUR;

b) - invalidnosti radnika, tjelesnog oštećenja radnika od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isto priloži dokaz o svojoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za kupnju ortopedskog pomagala) ali najviše do 331,81 EUR godišnje;

- djece s posebnim potrebama, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz odnosno rješenje nadležnih institucija o postojanju posebnih potreba i to u visini 331,81 EUR godišnje;

- invalidnosti radnikovog bračnog druga ili izvanbračnog druga, formalnog ili neformalnog životnog partnera i roditelja, odnosno tjelesnog oštećenja od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o njihovoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predočene dokumentacije (računa) ali najviše do 331,81 EUR godišnje;

c) neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust u iznosu 331,81 EUR jedanput godišnje;

d) Uklanjanje posljedica štetnog događaja za koji ne postoji odgovornost radnika, člana njegovog kućanstva, ili treće osobe (uz predočenje dokumentacije o nastanku i visini procijenjene štete) u iznosu do 929,06 EUR godišnje, i pod uvjetom da šteta nije pokrivena policom osiguranja.

Štetnim događajem smatra se zbivanje čijim nastankom dolazi do značajne štete na imovini radnika na adresi prebivališta (stambenom prostoru).

Značajnom štetom u smislu ovoga članka smatra se šteta čija procijenjena visina premašuje iznos od 1.990,84 EUR.

(2) Obitelj radnika ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti radnika u iznosu 995,42 EUR.

(3) Djeca umrlih radnika i djeca radnika poginulih u Domovinskom ratu koji zadovoljavaju kriterije iz Pravilnika o radu, za vrijeme redovitog školovanja imaju pravo na potporu u iznosu 212,36 EUR mjesečno, ali najviše do navršenih 26 godina života. Ukoliko korisnik potpore navršava 26 godina prije dana upisa u slijedeću školsku godinu gubi pravo korištenja novčane potpore.

(4) Radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu od 1.327,23 EUR za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade u PLAVI TIM d.o.o. ili drugom društvu članici INA Grupe odnosno u društvu u kojem INA d.d. ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj, pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.

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

Članak 70.

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

(2) Za službeno putovanje u zemlji radnicima čiji su rasponi i složenost regulirani ovim Kolektivnim ugovorom pripada naknada troškova prijevoza, naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova i dnevnica čiji je puni iznos u visini 22,56 EUR, a za službeno putovanje u inozemstvo takvom radniku dnevnice se obračunavaju i isplaćuju na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

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

Članak 71.

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca i izvan mjesta njegova prebivališta odnosno boravišta radi poslova koje obavlja za Poslodavca, a kada su zadovoljeni i drugi uvjeti propisani poreznim propisima, radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu.

(2) Visina dnevnice za rad na terenu u tuzemstvu iznosi 26,54 EUR, a dnevnicu za rad na terenu u inozemstvu obračunava se i isplaćuje na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

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

(4) Dnevnicu za službeno putovanje i dnevnicu za rad na terenu međusobno se isključuju.

Članak 72.

- (1) Radnik koji neprekidno provede više od 30 dana na radu u mjestu sjedišta Poslodavca, a izvan mjesta njegovog prebivališta i prebivališta njegove obitelji, ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od najmanje 212,36 EUR mjesečno.
- (2) Radnik koji ostvaruje pravo na odvojeni život ima, radi odlaska na tjedne odmore pravo na troškove prijevoza od mjesta rada do mjesta svog prebivališta.
- (3) Ako je radniku osiguran samo smještaj, naknada iz st. 1. ovog članka umanjuje se 30%, a ako je osigurana samo prehrana naknada se umanjuje 20%.
- (4) Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život, osim u iznimnim slučajevima koji će se utvrditi posebnim pravilnikom uz savjetovanje sa sindikatom.
- (5) Dnevnica za rad na terenu i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

Članak 73.

- (1) Poslodavac će radniku naknađivati stvarne troškove povodom prijevoza na posao i s posla, prema iznosu cijene mjesečne, odnosno pojedinačne dnevne karte mjesnim i međumjesnim javnim prijevozom. Iznos ove naknade ne može biti veći od 265,45 EUR mjesečno.
- (2) Kada se radnik koristi pojedinačnom dnevnom kartom za prijevoz na posao i s posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dane kada ne radi.
- (3) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza, radnik dokazuje podacima o prebivalištu odnosno boravištu iz porezne kartice te po potrebi izjavom iz st. 7. i temeljem dokumentacije o visini prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada na temelju potvrde ili ovjerenog izvoda iz cjenika javnog prijevoza.
- (4) Kada postoji mogućnost korištenja više prijevoznika i/ili alternativnih prijevoznih mogućnosti, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza iz st. 1. ovog članka prema cijenama onog prijevoznika koji je za Poslodavca najpovoljniji pod uvjetom da vozni red tog prijevoznika omogućuje redovit dolazak na posao i povratak s posla. Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema mjestu stanovanja radnika ne prelazi 45 minuta, u slučaju potrebe za presjedanjem vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.
- (5) Ako je radnik zbog prirode posla obavezan u toku dana dolaziti više puta na radno mjesto, pripada mu pravo na naknadu prijevoza u skladu s odredbama ovog članka.
- (6) Ako na relaciji između mjesta rada i mjesta prebivališta odnosno boravišta radnika nema organiziranog javnog prijevoza, a potreba prijevoza objektivno postoji, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene javnog prijevoza na drugoj relaciji iste ili slične udaljenosti, a prema cjeniku javnog prijevoznika.
- (7) Radnik koji ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte, a prema evidenciji radnog vremena nije u mjestu rada i poslovnim prostorima poslodavca radio najmanje 11 dana, ostvaruje pravo na razmjerni dio cijene mjesečne karte u odnosu na broj radnih dana u mjesecu.
- (8) Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika zatražiti potpisivanje izjave pod materijalnom i radno pravnom odgovornošću, da su prijavljeni podaci o prebivalištu odnosno boravištu iz porezne kartice istiniti, odnosno odgovaraju stvarnom mjestu stanovanja radnika. Ako radnik ne potpiše zatraženu izjavu, isplatit će mu se troškovi prijevoza za prijevoz u mjestu rada. Poslodavac može provjeriti točnost prijavljenih podataka.

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

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

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

Članak 74.

Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba, nadoknadit će mu se troškovi u visini 0,27 EUR po prijeđenom kilometru.

Članak 75.

Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, detaljnije razraditi odredbe iz članka 70. do članka 74. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 76.

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

Članak 77.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž kod Poslodavca (i njegovih pravnih prednika) uključujući radni staž kod društava članica INA Grupe odnosno kod društava u kojima INA, d.d. ima većinski udio, većinsko pravo odlučivanja ili na koja ima posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj 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 narednih pet godina	663,61 EUR

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

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

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

Članak 78.

(1) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti u visini 132,72 EUR, koji će biti uručen do 6. prosinca tekuće godine.

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

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

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

Članak 79.

Radnik ima pravo na mjesečnu paušalnu naknadu troškova prehrane u iznosu od 66,36 EUR za ostvareni puni mjesečni fond sati rada i naknada kao da je radio.

Članak 80.

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

Članak 81.

Iznosi potpora i naknada iz članka od 68. do 79. Kolektivnog ugovora utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 82.

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

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

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

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 83.

(1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno Poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se internim aktom koji se donosi uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.

(2) Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, te za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik, radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu internim aktom iz stavka 1. ovog članka.

X. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Članak 87.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će povjerenicima radnika za zaštitu na radu osigurati potreban uredski potrošni materijal te uslugu kopiranja dokumenata o kojoj se vodi evidencija u skladu s aktima Poslodavca.
- (2) Sukladno zakonskim odredbama, Poslodavac je dužan omogućiti osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu za vrijeme radnog vremena i na trošak Poslodavca, a u skladu s aktima Poslodavca.

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

Članak 88.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

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

Članak 89.

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 90.

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

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

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

Članak 91.

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

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

Članak 92.

(1) Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojem postoji opasnost za zdravlje i život i na kojem nije provedena zaštita na radu te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svoga postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

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

(3) U slučaju iz st. 1. i 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i povjerenika zaštite na radu.

Članak 93.

(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 94.

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

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

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

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

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

(6) Poslodavac ne smije provjeravati je li radnik pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti osim alkohola ako mu je radnik predao potvrdu da se nalazi u programu liječenja, odvikavanja ili rehabilitacije od ovisnosti ili u izvanbolničkom tretmanu liječenja od ovisnosti te da uzima supstitucijsku terapiju.

Članak 95.

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

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

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

Članak 96.

Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 97.

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

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

Članak 98.

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

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

XII. SOLIDARNOST

Članak 99.

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

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

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

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

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

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

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

- radnik kojemu je iznos osnovne mjesečne plaće koji proizlazi iz razlike osnovnih mjesečnih plaća (nova umanjena za dosadašnju) veći od iznosa smjenskog dodatka kojeg bi dobivao u smjenskom radu, nema pravo na taj smjenski dodatak,

- radnik kojemu je iznos osnovne mjesečne plaće koji proizlazi iz razlike osnovnih mjesečnih plaća (nova umanjena za dosadašnju) manji od iznosa smanjenog dodatka kojeg bi dobivao u smjenskom radu, takav smjenski dodatak se umanjuje za iznos koji proizlazi iz razlike osnovnih mjesečnih plaća (nova umanjena za dosadašnju).

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

konačno rješenje HZMO-a o visini invalidske mirovine.

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

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

- promjene rasporeda – na radnikovu inicijativu i suglasnost s premještajem;
- promjene rasporeda zbog skrivljenog ponašanja, odnosno povrede obveza iz radnog odnosa.

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

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

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

Članak 100.

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

Članak 101.

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

XIII. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 102.

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

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

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

XIV. RAD U INOZEMSTVU

Članak 103.

- (1) Poslodavac se obvezuje posebnim aktom urediti rad radnika u inozemstvu.
- (2) Radnika se može uputiti na rad u inozemstvo u skladu s odredbom Zakona o radu.
- (3) Upućivanje radnika na rad u inozemstvo regulira se posebnim pravilnikom Poslodavca.
- (4) Radnik nije dužan otići raditi za Poslodavca u inozemstvo niti može snositi posljedice zbog odbijanja odlaska na rad u inozemstvo, ako mu Poslodavac prethodno ne ponudi ugovor o radu u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktom Poslodavca.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 104.

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

Članak 105.

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

XVI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 106.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz st. 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 107.

- (1) Prije pokretanja individualnog radnog spora pred nadležnim sudom, radnik i Poslodavac će predmetni spor nastojati riješiti mirnim putem.
- (2) Sporove iz st. 1. ovog članka rješava Povjerenstvo od 5 članova imenovano u roku od 8 dana od dana potpisa ovog Kolektivnog ugovora, s time da Poslodavac imenuje dva člana, a Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora tri člana. Mandat imenovanih članova traje 2 godine, s time da mogu ranije biti opozvani.

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

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

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

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

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

Predsjednika Povjerenstva u odsutnosti zamjenjuje zamjenik.

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

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

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

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

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

Ukoliko se predstavnik Poslodavca iz st. 7. ovog članka očituje da ne postoji mogućnost mirnog rješenja spora, neće se sazivati sastanak već će se zapisnički konstatirati nemogućnost postizanja mirnog rješenja spora.

Ako stranke u sporu postignu suglasnost o načinu rješenja spora, Povjerenstvo će o tome sastaviti pisani sporazum koji potpisuju radnik i nadležni predstavnik Poslodavca.

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

Članak 108.

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

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

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

Članak 109.

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

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

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

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

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

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

Članak 110.

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

1. Zakonski kriteriji

a) Trajanje radnog odnosa kod Poslodavca	
- radnik sa jednom do pet godina rada	1 bod
- radnik sa pet do deset godina rada	2 boda
- radnik sa deset do petnaest godina rada	3 boda
- radnik sa petnaest do dvadeset godina rada	4 boda

- radnik sa dvadeset i više godina rada	5 bodova
b) Starost radnika	
- radnik do 30 godina života	1 bod
- radnik s 30 do 40 godina života	2 boda
- radnik s 40 do 50 godina života	3 boda
- radnik s 50 do 60 godina života	4 boda
- radnik sa 60 i više godina života	5 bodova
c) Obveze uzdržavanja koje terete radnika	
- radnik koji uzdržava jedno dijete do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine ili drugog člana obitelji	1 bod
- radnik koji uzdržava dvoje djece do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine	2 boda
- radnik koji uzdržava više od dvoje djece do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine ostvaruje	3 boda
- radnik samohrani roditelj koji uzdržava jedno dijete do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine	4 boda
- radnik samohrani roditelj koji uzdržava dvoje ili više djece do završenog srednjoškolskog obrazovanja, a najduže do navršene 19 godine	5 bodova

2. Dodatni kriteriji

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

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

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

U slučaju istog broja bodova prednost u zadržavanju radnog odnosa ima radnik koji je ostvario više bodova temeljem dodatnih kriterija. U slučaju da i temeljem bodovanja dodatnim kriterijima više radnika ostvaruje isti broj bodova prednost pri zadržavanju radnog odnosa izlučno ima radnik koji ostvaruje više bodova s osnove jednog od kriterija i to kako slijede redom: obveze uzdržavanja, starost, trajanje radnog odnosa kod Poslodavca.

XVII. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 111.

(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.

(3) 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 uredbe o zaštiti podataka.

(4) 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.

(5) Sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora potpisom istog potvrđuju da u odnosu na svoje članove ispunjavaju obveze iz Opće uredbe 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 112.

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

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

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

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

Članak 113.

- (1) Kod Poslodavca može djelovati više sindikata.
- (2) Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod Poslodavca.

Članak 114.

- (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 povlaštenu ili podređenu položaj.
- (3) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane Poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega iščlane.
- (4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom i s ovim Kolektivnim ugovorom.
- (5) Predsjednik Uprave Društva, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika kada on to zatraži ili prema dogovoru.

Članak 115.

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

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

Članak 116.

- (1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod Poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca.

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

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

(5) Poslodavac i ovlašteni predstavnici sindikata će, prema potrebi, raspravljati i rješavati sva pitanja koja mogu utjecati na prava i položaj radnika.

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

(7) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik svoja će prava iz stavka 4., 5. i 6. ovog članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca.

Članak 117.

(1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.

(2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti Poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku deset dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.

(3) Pod uvjetom i dok Poslodavac zapošljava 250 ili više radnika, Sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora i čiji broj članova prelazi najmanje 2/3 zaposlenih kod Poslodavca može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog povjerenika, koji je oslobođen poslova na svojem radnom mjestu, a koji svoje aktivnosti obavlja u punom radnom vremenu i prima naknadu plaće u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom.

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

(5) Sindikalnom povjereniku iz st. 3. ovog članka, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije ga za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obavljanja te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti sindikata

- rasporediti na drugo radno mjesto,
- uvrstiti u kolektivni višak radnika,
- otkazati ugovor o radu,
- ili ga na neki drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

(6) Iznimno od st. 3. ovog članka, Poslodavac i sindikat se mogu sporazumjeti da sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog.

Članak 118.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca, s time da opseg odgovornosti Poslodavca ne može biti veći od iznosa isplaćenog radniku temeljem kolektivne police osiguranja.

Članak 119.

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

Članak 120.

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

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 121.

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

Članak 122.

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

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

Članak 123.

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

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

Članak 124.

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

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

XIX. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 125.

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

XX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 126.

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

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor, koji ne može imati više od 7 članova.

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

Članak 127.

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

Članak 128.

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

XXI. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 129.

- (1) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora obvezuju i primjenjuju se na njegove potpisnike i na osobe koje prema odredbama Zakona o radu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, a koje mu naknadno pristupe.
- (2) Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na sve radnike koji su u vrijeme sklapanja ovog Kolektivnog ugovora bili ili naknadno postali članovi sindikata – potpisnika.
- (3) Kada Poslodavac primjenjuje odredbe Kolektivnog ugovora na radnike koji nisu članovi sindikata, o istome će donijeti posebnu odluku.

Članak 130.

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 131.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se od 1. siječnja 2025.

Članak 132.

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

XXII. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 133.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.
- (2) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je u svako doba otkazati ovaj Kolektivni ugovor bez obveze navođenja otkaznih razloga i uz obvezu poštivanja otkaznog roka od jednog mjeseca.

(3) Otkaz se mora dostaviti svim strankama potpisnicama Kolektivnog ugovora. Obavijest o otkazu dostavlja se drugim strankama potpisnicama poštom preporučeno s povratnicom na adresu njihovog registriranog sjedišta, s time da otkazni rok počinje teći danom s kojim je zadnja od stranaka potpisnica preuzela obavijest o otkazu. U slučaju nepreuzimanja preporučene pošiljke smatra se da je dostava izvršena danom predaje obavijesti o otkazu pošti.

Članak 134.

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

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

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

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

XXIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 135.

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

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

(3) Poslodavac će Kolektivni ugovor, Aneks Kolektivnom ugovoru, međusobne sporazume sindikata i Poslodavca, odluke/zaključke Komisije za tumačenje odredbi i praćenje primjene Kolektivnog ugovora objavljivati na oglasnim pločama i intranet stranici PLAVI TIM d.o.o.

Članak 136.

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

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

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

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

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

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

Članak 137.

Nepridržavanje obveza iz radnog odnosa utvrđenih Kolektivnim ugovorom, bilo od strane radnika, bilo od strane ovlaštenih osoba Poslodavca i sindikata, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 138.

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

Članak 139.

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

Članak 140.

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

Članak 141.

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

Članak 142.

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

ZA PLAVI TIM d.o.o.
Direktor



Kristian Schuster


Plavi tim d.o.o. za implementacijske usluge
Član INA Grupa
Zagreb

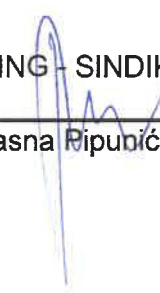
ZA SINDIKATE

INAŠ - SINDIKAT NAFTNE
DJELATNOSTI



Siniša Koritnik

SING - SINDIKAT GOSPODARSTVA



Jasna Pipunić

