**KOLEKTIVNI UGOVOR  ZA DJELATNOSTI DRVNE I PAPIRNE INDUSTRIJE**

(«Narodne novine», broj 14/06)

I. STRANKE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 1.

Stranke u ovom Kolektivnom ugovoru su:

– Samostalni sindikat drvne i papirne industrije Hrvatske i Hrvat­ska udruga sindikata hrane, tekstila i drva, koji zastupaju rad­nike, i

– Udruga poslodavaca drvne i papirne industrije koja zastupa poslodavce.

Članak 2.

Ovim Kolektivnim ugovorom za djelatnosti drvne i papirne industrije (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), uređuju se prava i obveze radnika kod poslodavaca, te prava i obveze poslodavaca prema radnicima koji kod njih rade odnosno prava i obveze ugovornih stranaka koje su sklopile ovaj Kolektivni ugovor.

II. POSTUPAK KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Članak 3.

Stranke su dužne u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju Kolektiv­nog ugovora u svezi s pitanjima koja prema Zakonu o radu mogu biti predmet Kolektivnog ugovora.

Članak 4.

Za provođenje postupka pregovaranja stranke će odabrati pregovaračke odbore sastavljene od 5 do 7 članova sa svake strane.

Pregovarački odbori svake od ugovornih strana samostalno utvr­đuju način svog rada i donošenja odluka, a zajednički dogovaraju pregovaračke sastanke na kojima razmatraju iznesene prijedloge koji se odnose na specifične uvjete mogućih sporazuma o pitanjima koja su predmet i sadržaj Kolektivnog ugovora.

Članak 5.

Osobe koje zastupaju stranke Kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje Kolektiv­nog ugovora.

Udruga poslodavaca drvne i papirne industrije dužna je prije početka pregovora drugoj strani dostaviti cjeloviti popis poslodavaca članova udruge u čije se ime pregovara i broj zaposlenih radnika zaposlenih kod tih poslodavaca.

Članak 6.

Kolektivni ugovor obvezno se sklapa u pisanom obliku.

Članak 7.

Po potpisivanju Kolektivnog ugovora stranke su dužne o sadrža­ju obavijestiti sve osobe na koje se on primjenjuje i u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe.

Potpisani Kolektivni ugovor stranke su dužne dostaviti nadlež­nom državnom organu i javno ga objaviti.

III. PODRUČJE VAŽENJA

Članak 8.

Prostorno područje važenja ovog Kolektivnog ugovora je cjelokupan teritorij Republike Hrvatske.

Članak 9.

Kolektivni ugovor na strani poslodavaca obvezuje sve poslodavce, članove udruge koja ga je sklopila, odnosno koji naknadno postanu članovi te udruge, kao i sve poslodavce koji pristupe Kolek­tivnom ugovoru ili naknadno postanu članovi udruge koja je pristupila Kolektivnom ugovoru.

Na strani sindikata, samo članovi sindikata potpisnika Kolek­tivnog ugovora, odnosno koji naknadno postanu članovi sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora, odnosno sindikata koji pristupe ovom Kolektivnom ugovoru, te članovi sindikata koji naknadno postanu članovi sindikata koji je pristupio ovom Kolektivnom ugovoru, imaju pravo izvoditi prava iz ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 10.

Strukovno ovaj Kolektivni ugovor važi za sve članice Udruge poslodavaca drvne i papirne industrije koje su ga potpisale i obuhva­ća sve njihove djelatnosti.

IV. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 11.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodredeno vrijeme.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na odredeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određe­nog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 13.

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku.

Članak 14.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen zakonom.

Članak 15.

Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom otkazni rok je: dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godine dana,

– mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,

– mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

– dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,

– dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,

– tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, pove­ća­va se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika otkazni rok utvrđuje se u dužini polovice otkaznih rokova iz stavaka 1. i 2. ovog članka.

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

V. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 16.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Članak 17.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji obavlja radnik.

Radnik je dužan pridržavati se uputa i raditi na način koji njemu i drugim radnicima osigurava zaštitu života i zdravlja, te sprječava nastanak nesreća.

Članak 18.

Poslodavac je dužan pridržavati se propisa iz Zakona o radu, a u vezi sa zaštitom majčinstva.

Poslodavac je dužan voditi računa o zaštiti radnika koji je privremeno ili trajno nesposoban za rad zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Članak 19.

Strane u ovom kolektivnom ugovoru suglasne su da se povjerenici radnika za zaštitu na radu imenuju od strane onog sindikata koji djeluje kod poslodavca, a ako kod poslodavca djeluju dva sindikata onda se broj povjerenika za zaštitu na radu koje će imenovati pojedini sindikat određuje razmjerno rezultatima izbora za radnička vijeća, a ako radnička vijeća nisu izabrana onda sporazumno između sindikata koji djeluju kod poslodavca odnosno razmjerno broju članova svakog pojedinog sindikata.

Najveći broj povjerenika za zaštitu na radu određuje se kod poslodavca tako da budu zastupljeni svi dijelovi procesa rada, a razmjerno broju članova radničkih vijeća koji bi se birao kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

Povjerenici zaštite na radu između sebe biraju svog koordinatora za zaštitu na radu, a imaju pravo svaki na četiri sata aktivnosti tjedno uz naknadu plaće, koji sati se mogu i ustupati tako da ih koristi koordinator za zaštitu na radu.

VI. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 20.

Radnik je obvezan dostaviti ovlaštenoj osobi sve osobne podat­ke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke bitne i potrebne za obračun poreza iz dohotka, podatke o školovanju i specijalističkim znanjima, podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, te druge podatke bitne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

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

Osobni podaci radnika i članova njegove obitelji smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ako je to određeno zakonom ili drugim propisom, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja i radi ostvarivanja drugih prava i obveza radnika.

Članak 21.

Zabranjena je svaka diskriminacija radnika, u skladu s zakonom, uključujući i povredu dostojanstva radnika, te spolno uznemiravanje.

Pojedini poslodavac posebnom odlukom može odrediti osobu koja je pored njega ovlaštena brinuti o zaštiti dostojanstva radnika, uznemiravanju i spolnom uznemiravanju radnika.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, odnosno na drugi način mu ugroženo dostojanstvo ima pravo poslodavcu odnosno ovlašteniku poslodavca podnijeti pritužbu.

Poslodavac odnosno ovlaštenik poslodavca nakon što primi pritužbu radnika provest će ispitni postupak kako bi utvrdio osnovanost pritužbe radnika, te ako utvrdi osnovanost pritužbe poduzet će primjerene mjere sukladno odredbama Pravilnika o radu radi sprječavanja nastavka uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u roku od osam dana od dana primitka pritužbe radnika.

Pod primjerenim mjerama u smislu ovog Kolektivnog ugovora smatraju se naročito sljedeće mjere:

– upozorenje ili javno upozorenje osobi koja je uznemirila odnos­no ugrozila dostojanstvo radnika,

– privremeno oslobođenje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio za vrijeme ispitivanja osnovanosti navoda iz pritužbi,

– osigurati privremeno obavljanje drugog posla radniku koji je uznemiravan, kako ne bi dolazio u doticaj s osobom koja mu je ugrozila dostojanstvo, uz pravo na zadržavanje ugovorene plaće rad­nika,

– premještaj na drugo radno mjesto osobe koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,

– otkazivanje ugovora o radu osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika,

– druge primjerene mjere koje se mogu poduzeti u okviru pune zaštite osobe koja je uznemiravana odnosno kojoj je ugroženo dostojanstvo.

VII. RADNO VRIJEME

Članak 22.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

Dnevno radno vrijeme traje u pravilu osam sati.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu u pet radnih dana.

Odlukom poslodavca tjedno radno vrijeme rasporedit će se u šest radnih dana, ako to zahtjeva narav, vrsta ili organizacija rada.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora, mora mu se osigurati tjedni odmor tijekom narednog tjedna.

Poslodavac može donijeti i odluku o preraspodjeli radnog vremena, tako da tjedno radno vrijeme iznosi najduže 52 sata, unutar tjedna, mjeseca ili godine, time da se vrijeme iznad ukupnog godišnjeg fonda sati računa kao prekovremeni rad. O preraspodjeli radnog vremena poslodavac je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana prije početka rada po preraspodjeli radnog vremena ili prema posebnom dogovoru između poslodavca i radničkog vijeća odnosno sindikata.

Odlukom o preraspodjeli radnog vremena utvrdit će se početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i vrijeme u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi što će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca. Ako radnik radi nepuno radno vrijeme, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Članak 23.

Početak i završetak radnog vremena, preraspodjela radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjene smjena, duljina trajanja smjene, te poslovi koji zbog svoje prirode zahtijevaju različit raspored radnog vremena tijekom kalendarske godine, određuje se kod poslodavca u skladu sa zakonom i pravilnikom o radu.

Poslodavac je ovlašten u skladu s zakonom odrediti prekovremeni rad. Radnik je dužan postupiti po nalogu poslodavca odnosno ovlaštenika poslodavca, danom u skladu s zakonom. Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika kod poslodavca prelazi deset posto ukupnog radnog vremena u odredenom mjesecu, o uvođenju prekovremenog rada mora se pribaviti suglasnost sindikata odnosno radničkog vijeća.

Poslodavac će na način uređen stavkom 1. ovog članka do kraja svibnja tekuće godine donositi plan korištenja godišnjih odmora radnika, a do kraja prosinca tekuće godine kalendar radnih dana za iduću godinu.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 24.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a radnik koji radi najmanje deset sati dnevno još 15 minuta, što se ubraja u radno vrijeme; a raspored stanke određuje poslodavac svojom odlukom uz obvezno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 25.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno na sezonskim poslovima dnevni odmor izmedu dva uzastopna radna dana može biti najmanje 10 sati neprekidno.

Članak 26.

Tjedni odmor traje najmanje 24 sata neprekidno, u pravilu, nedjeljom.

Ako je prijeko potrebno da se radi nedjeljom mora se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora u razdoblju određenom sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca odnosno sindikata i poslodavca.

Članak 27.

Pravo na plaćeni godišnji odmor radnik ima za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se pravilnikom o radu, tako da se na minimum dana određenog zakonom dodaje određeni broj dana za radni staž i druge uvjete.

Članak 28.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.

Radnik koji ima više od dvadeset godina neprekidnog rada kod poslodavca ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora kada on to želi, uz prethodnu najavu poslodavcu najmanje tri dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

U korištenju godišnjeg odmora radniku se uračunavaju samo dani u koje bi on redovito radio da nije u korištenju godišnjeg odmora.

Članak 29.

Plaćeni dopust radnik može koristiti najviše ukupno do sedam radnih dana tijekom kalendarske godine za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, teškom bolešću ili smrću člana uže obitelji, a razrađuje se pravilnikom o radu tvrtke, polazeći od sljedećih mjerila:

– za sklapanje braka najmanje dva radna dana,

– za rođenje djeteta najmanje dva radna dana,

– za smrt člana uže obitelji najmanje tri radna dana,

za otklanjanje posljedica elementarne nepogode najmanje tri radna dana,

– za dragovoljno darivanje krvi najmanje jedan radni dan za svako darivanje na dan kada se daruje krv.

Članak 30.

Za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana godišnje prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću odnosno nadležnom tijelu sindikata.

IX. PLAĆE I NAKNADE

Članak 31.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u pravilu jedanput mjesečno.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun, a u slučaju nemogućnosti isplate plaće u ugovorenom roku poslodavac će radniku uručiti obračun plaće uz napomenu da nije isplaćena.

U slučaju dvomjesečnog zakašnjenja isplate plaće radniku, rad­nik je ovlašten prestati s ispunjavanjem svoje obveze osobnog obav­ljanja preuzetih poslova iz sklopljenog ugovora o radu uz pravo na naknadu plaće prema članku 36. ovog kolektivnog ugovora, ako nije sa sindikatom postignut drugačiji dogovor.

Članak 32.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalan učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog ugovora, predstavlja najniži iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Najniža bruto osnovna plaća za najjednostavnije poslove i zadatke ne može se obračunati u iznosu manjem od 1.951,25 kuna odnosno 11,25 kuna po satu rada radnika.

Najniža plaća sastoji se, u pravilu, od osnovice u iznosu od 6,92 kuna po satu rada i stalnog mjesečnog dodatka od 4,33 kune po satu rada radnika u bruto iznosu odnosno drugog iznosa određenog kod poslodavca kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ili sporazumom sa sindikatom koji djeluje kod poslodavca.

Svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće koji je druga strana dužna razmotriti i ocijeniti njegovu opravdanost. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku od 90 dana od dana podnijetog prijedloga.

Pri utvrđivanju nove osnovne plaće ugovorne strane će osobito uzimati u obzir porast troškova života i uvjete gospodarenja u Republici Hrvatskoj.

Članak 33.

Plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se osnovica najniže osnovne plaće iz članka 32. stavak 3. množi, u pravilu, s koeficijentom složenosti utvrdenim za grupu poslova kojoj pripada dotično radno mjesto, a kojem iznosu se dodaje iznos stalnog mjesečnog dodatka iz članka 32. stavak 3., što sve čini osnovni plaću radnika na dotičnom radnom mjestu.

U tarifnom dijelu ovog ugovora izvršeno je razvrstavanje i vrednovanje pojedinih poslova odnosno radnih mjesta na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim poslovima odnosno radnim mjestima.

Svi poslovi odnosno radna mjesta razvrstavaju se u najmanje pet, a svaka grupa u najviše deset podgrupa, a odnos izmedu osnov­ne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta ne može biti manji od 1,10 do 3,50 kako je to prikazano u prilogu ovom ugovoru. Koeficijent složenosti i plaća određenog radnog mjesta kod poslodavca određuje se pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Iz raspona navedenog u prethodnom stavku izuzimaju se svi radnici koji su sklopili ugovor o vođenju poslova.

Članak 34.

Poslodavac može radniku isplatiti i stimulativni dio plaće na plaću, na temelju mjerila koja utvrđuje poslodavac pravilnikom o radu, posebnim pravilnikom ili ugovara s radnikom ugovorom o radu.

Članak 35.

Zbog posebnih uvjeta plaća se povećava u sljedećim slučajevima:

– za svaku navršenu godinu radnog staža         0,50%

– za rad noću najmanje                                    40%

– za prekovremeni rad najmanje                      50%

– za rad nedjeljom najmanje                            35%

–za rad blagdanom, neradnim danom

određenim zakonom i na dan Uskrsa najmanje 50%.

Dodaci na plaću iz prethodnog stavka se kumuliraju, osim dodatka za rad nedjeljom i blagdanom, kada se primjenjuje povoljniji dodatak za radnika.

Članak 36.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi, radi godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana, određenih zakonom, u visini plaće koju bi primio da je radio.

Članak 37.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja na teret poslodavca, radniku pripada naknada plaće u skladu s zdravstvenim propisima.

Visina naknade za slučaj porodnog dopusta i vojne službe utvrđuje se posebnim propisima.

Članak 38.

Izum koji radnik ostvari na radu ili u svezi s radom pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na primjerenu naknadu koja se utvrđuje posebnim ugovorom.

Članak 39.

Za izum koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je u svezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava na izum.

Poslodavac je dužan očitovati se o ponudi radnika u roku od mjesec dana radi korištenja obveznog prava o prvokupu.

Članak 40.

Za prihvaćeno tehničko unapređenje poslodavac je dužan isplatiti radniku nadoknadu po posebnom ugovoru.

Članak 41.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario odnosno stekao pravo na nju sukladno ugovoru o radu u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka I. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 42.

Ukoliko je otkaz uvjetovan ponašanjem radnika, radnik nema pravo na otpremninu iz članka 41.

Članak 43.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, a kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu pripadao prema odredbi članka 41. ovog Kolektivnog ugovora.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 44.

Prilikom odlaska u mirovinu (starosnu, prijevremenu, invalidsku) radniku se isplaćuje otpremnina u iznosu od 8.000,00 kuna, koji iznos se povećava u skladu s neoporezivim dohotkom prema poreznim propisima.

Članak 45.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

– smrti radnika, do visine neoporezivog dohotka koji se može isplatiti u skladu s poreznim propisima,

– smrti bračnog ili izvanbračnog supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, braće i sestara, pastorčadi i posvojenika, djece bez roditelja uzete na uzdržavanje, očuha i maćehe, usvojitelja i osoba koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, ako su živjeli s radnikom u zajedničkom domaćinstvu, do visine neoporezivog dohotka koji se može isplatiti u skladu s poreznim propisima.

Radniku će se isplatiti solidarna pomoć zbog:

– bolovanja duljeg od 90 dana, radi pokrića troškova liječenja, jednom godišnje do visine neoporezivog dohotka koji se može isplatiti u skladu s poreznim propisima.

Iznosi iz stavka 1. i 2. ovog članka određuju se kod poslodavca svake godine time da se ne mogu odrediti manji iznosi od iznosa isplaćenih u prethodnoj kalendarskoj godini.

Članak 46.

Poslodavac će radniku isplatiti prigodnu nagradu, i to: naknadu za godišnji odmor, uskrsnicu, božićnicu i slično u iznosu do neoporezivog dohotka prema poreznim propisima.

Poslodavac će radniku isplatiti i dar u naravi u iznosu do neoporezivog dohotka prema poreznim propisima.

Iznosi iz stavka 1. i 2. ovog članka određuju se kod poslodavca svake godine time da se ne mogu odrediti manji godišnji iznosi od iznosa isplaćenih u prethodnoj kalendarskoj godini.

Članak 47.

Poslodavac je dužan isplatiti nagradu za vjernost u novčanom iznosu.

Nagrada za vjernost isplaćuje se za neprekidni rad kod poslodavca, i to:

– za 10 godina radnog staža, iznos od 800,00 kuna,

– za 20 godina radnog staža, iznos od 1.400,00 kuna,

– za 30 godina radnog staža, iznos od 2.000,00 kuna,

– za 40 godina radnog staža, iznos od 2.300,00 kuna.

Nagrada iz prethodnog stavka isplaćuje se u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik stekao pravo na nagradu, a može se isplatiti najviše do iznosa porezno dopuštenih rashoda koji se mogu isplatiti neoporezivo.

Iznosi iz stavka 2. ovog članka određuju se kod poslodavca svake godine time da se ne mogu odrediti manji iznosi od iznosa isplaćenih u prethodnoj kalendarskoj godini.

Članak 48.

Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih troškova, dnevnica u iznosu od 130,00 kuna i naknada za noćenje u visini punog iznosa hotelskog računa, a najviše do visine cijene noćenja u hotelu A kategorije u istom mjestu. Iznos dnevnice može se isplatiti najviše do iznosa porezno dopuštenih rashoda koji se mogu isplatiti neoporezivo.

Naknada putnih troškova, troškova noćenja i dnevnice za služ­beno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to uređeno za organe republičke uprave.

Članak 49.

Radniku se isplaćuje naknada troškova prijevoza na posao i s posla, za dane provedene na radu, u visini od najmanje 75% stvarnih izdataka pa do iznosa stvarnih izdataka troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne ili pojedinačne karte.

U slučaju kada poslodavac osigurava radnicima besplatan prijevoz na posao i s posla, radnik nema pravo na naknadu iz prethod­nog stavka.

Članak 50.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca, izvan mjesta rada radnika ili na radilištu izvan mjesta stalnog boravka radnika, koji traje duže od 15 dana, radnik ima pravo na terenski dodatak radi povećanih troškova života i boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka iznosi najviše do iznosa porezno dopuštenih rashoda koji se mogu isplatiti neoporezivo.

Ako je radniku za vrijeme rada na terenu osiguran besplatni smještaj, terenski dodatak umanjuje se za 10%, a ako je radniku osigurana i besplatna prehrana, terenski dodatak se umanjuje za dodatnih 10%.

Terenski dodatak se isplaćuje unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 51.

Radnik koji radi izvan mjesta stalnog boravka više od dva mjeseca, a obitelj mu boravi izvan mjesta njegovog rada, ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji, koja mu se isplaćuje radi pokrića povećanih troškova života.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najviše do iznosa porezno dopuštenih rashoda koji se mogu isplatiti neoporezivo.

Ako je radniku osiguran besplatni smještaj, naknada se umanjuje za 10%, a ako mu je osigurana i besplatna prehrana, naknada se umanjuje za još 10%.

Naknada za odvojeni život od porodice i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 52.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe isplaćuje se radniku najviše do iznosa porezno dopuštenih rashoda koji se mogu isplatiti neoporezivo.

Članak 53.

Djetetu radnika zdravstveno osiguranom po radniku mlađem od 12 godina života jednom godišnje može se dati dar do iznosa neoporezivog dohotka koji se isplaćuje prema poreznim propisima.

Iznos iz stavka 1. ovog članka određuju se kod poslodavca svake godine time da se ne može odrediti manji iznos od iznosa isplaćenog u prethodnoj kalendarskoj godini.

Članak 54.

Pravo radnika na druga materijalna prava poslodavac može urediti pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 55.

Radnik je odgovoran za sve gubitke i oštećenja koje na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje poslodavcu, a štetu je dužan naknaditi.

Ako radnik pretrpi na radu ili u svezi s radom štetu, poslodavac je dužan naknaditi štetu radniku po općim propisima obveznog prava.

Poslodavac određuje unaprijed štetne radnje i iznose naknade štete pravilnikom o radu, ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove.

Radnika se može osloboditi od dužnosti naknade štete, odnosno iznos utvrđene štete mu se može umanjiti na način i pod uvjetima utvrđenim pravilnikom o radu.

XII. PRAVILNIK O RADU

Članak 56.

Poslodavac donosi pravilnik o radu kojim će urediti pitanja plaća, organizacije rada i druga pitanja važna za radnike u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac može, ako za to ima poseban interes, donijeti pravilnike o radu za pojedine dijelove društva ili pojedine skupine radnika.

Pravilnik o radu poslodavac donosi uz savjetovanje s radnič­kim vijećem, odnosno sindikatom, s time da se za radnika na mogu urediti pitanja plaća i drugih uvjeta nepovoljnije od uvjeta pod kojima su ta pitanja bila uređena na dan sklapanja ovog kolektivnog ugovora.

XIII. SINDIKAT I UVJETI ZA NJEGOV RAD

Članak 57.

Sindikat djeluje kod poslodavca na način određen svojim statutom.

Sindikat obavještava poslodavca o imenovanju i ovlastima sindikalnih povjerenika ili dužnosnika, odnosno predstavnika koji zastupaju interese sindikata ili članova sindikata i štite i promiču pojedinačne i skupne interese svojih članova.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje zaštite i promicanja prava i interesa članova sindikata, te mu omogućiti pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika odnos­no sindikalnog predstavnika, na temelju pisanih izjava članova sindikata, obračunati i doznačiti u korist naznačenog žiroračuna, sindikalnu članarinu putem isplatne liste za radnika, člana sindikata.

Poslodavac omogućuje jednom sindikalnom povjereniku odnos­no predstavniku izostanak s rada uz naknadu plaće kao da radi, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanjima, seminarima, kongresima, saborima ili konferencijama i to tako da za svakog člana sindikata ima pravo na dva sata aktivnosti godišnje.

XIV. SOCIJALNI MIR

Članak 58.

Ugovorne strane suglasne su da će sve sporove koji proisteku iz primjene ovog kolektivnog ugovora rješavati mirnim putem u skladu sa zakonom.

Sindikati, potpisnici ovog kolektivnog ugovora suglasni su da će održavati socijalni mir i suzdržavati se od štrajka za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora, pod uvjetom da se primjenjuju sve njegove odredbe u cijelosti u skladu s člankom 10. ovog kolektivnog ugovora.

XV. ŠTRAJK

Članak 59.

Proizvodno održavajući nužni poslovi koji se ne smiju prekidati u vrijeme štrajka ili isključenja s rada smatraju se osobito:

– poslovi protupožarne i imovinske zaštite,

– poslovi održavanja uređaja i instalacija koje kontinuirano rade (kotlovnice, sušionice, parionice i sl.),

– poslovi vezani za sigurnost i zdravlje ljudi,

– poslovi vezani za zaštitu okoliša,

– poslovi vezani za državne organe.

Svaki poslodavac može predložiti i zajedno sa sindikatom donijeti Pravila kojima će proširiti listu iz stavka 1. ovog članka prema specifičnostima pogona.

XVI. TRAJANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 60.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na neodredeno vrijeme, stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 1. travnja 2005. godine.

Članak 61.

Ovaj Kolektivni ugovor može se otkazati s rokom od 3 mjeseca, na kraju kalendarske godine, s tim da ako stranke ne postignu dogovor u roku od 6 mjeseci, Kolektivni ugovor se primjenjuje za cijelu narednu kalendarsku godinu.

Članak 62.

Sve izmjene i dopune ugovaraju se kao i ovaj Kolektivni ugovor.

Članak 63.

Sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora je i sljedeći prilog: Razvrstavanje poslova i zadataka po grupama složenosti.

Članak 64.

Za tumačenje odredbi i praćenje primjene ovog Kolektivnog ugovora stranke imenuju zajedničku komisiju od četiri člana od kojih svaka stranka imenuje po dva člana.

PRILOG BR. 1

I. RAZVRSTAVANJE POSLOVA I ZADATAKA PO GRUPAMA SLOŽENOSTI

*I. grupa složenosti*

Ova grupa složenosti podrazumijeva poslove kod kojih je prisutan jednostavan rutinski rad, koji ne zahtijeva posebno obrazovanje kao i manje složene poslove i zadatke odnosno rad uz pomoć jednostavnijih sredstava za rad za koji su dovoljne pismene ili usmene upute.

U ovu grupu složenosti spadaju: pomoćni poslovi održavanja, pomoćni poslovi u proizvodnji, pomoćni poslovi transporta, osnovni poslovi u proizvodnji i osnovni programski poslovi.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RAS­PONU OD 1,10 DO 1,40.

*II. grupa složenosti*

Ova grupa složenosti podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova kao i složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za obavljanje kojih su potrebne konzultacije u njihovom izvršavanju.

U ovu grupu složenosti spadaju: složeni proizvodni poslovi, složeni poslovi održavanja, složeni poslovi transporta i složeni programski poslovi na obradi informacija odnosno najsloženiji proizvodni poslovi, najsloženiji poslovi održavanja, najsloženiji transportni poslovi i najsloženiji programski poslovi na obradi informacija.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RAS­PONU OD 1,40 DO 1,80.

*III. grupa složenosti*

Ova grupa složenosti podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju poslova i zadataka kao i poslove i zadatke koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršavanju.

U ovu grupu složenosti spadaju: problemski poslovi i poslovi na organizaciji i koordinaciji rada drugih na nivou faze rada kao i složeni problemski poslovi i složeni organizacijsko-koordinacijski poslovi na određenoj unaprijed definiranoj razini u podjeli vođenja i upravljanja proizvodnjom i poslovanjem.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RAS­PONU OD 1,80 DO 2,20.

*IV. grupa složenosti*

Ova grupa složenosti podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tog područja kao i vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost te projektiranje poslovanja i zadataka.

U ovu grupu složenosti spadaju: stručno-kreativni poslovi koji nemaju samostalnost u odlučivanju i organizacijsko-koordinacijski poslovi na određenoj unaprijed definiranoj razini u podjeli vođenja i upravljanja proizvodnjom i poslovanjem kao i stručno-kreativni poslovi visokog stupnja samostalnosti u upravljanju projektima te organizacijsko-koordinirajući poslovi na određenoj unaprijed definiranoj razini u podjeli vođenja i upravljanja proizvodnjom i poslovanjem.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RASPONU OD 2,20 DO 2,80.

*V. grupa složenosti*

Ova grupa složenosti podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost te dodatna i specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova kao i najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad i sl.

U ovu grupu složenosti spadaju: stručno-kreativni poslovi pot­pune samostalnosti u kreaciji i upravljanju projektima te organizacijsko-koordinirajući poslovi na visokoj razini u podjeli vođenja i upravljanja proizvodnjom i poslovanjem kao i najsloženiji i najkreativniji poslovi te organizacijsko-koordinirajući poslovi na nivou najviše razine upravljanja društvom.

NAJNIŽI KOEFICIJENT SLOŽENOSTI ODREĐUJE SE U RAS­PONU OD 2,80 DO 3,50.

Razvrstavanje poslova prema grupama i podgrupama složenosti izvršit će se kod poslodavca Pravilnikom o radu, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.