

Na temelju odredbi članaka 255. Zakona o radu Republike Hrvatske, (Narodne novine br. 149/09 i 61/11) između trgovačkog društva Luka Rijeka d.d. (*u daljnjem tekstu: Poslodavac*) kojeg zastupa Uprava društva.

i

Samostalni sindikat zaposlenika Riječke luke (SSZRL), udruženog u Savez samostalnih sindikata Hrvatske, kojeg zastupa predsjednik SSZRL, gospodin Roberto Zubčić,  
Nezavisni sindikat zaposlenika u Riječkoj luci (NSZRL), udruženog u Hrvatsku udrugu sindikata, kojeg zastupa predsjednik NSZRL, gospodin Rusmir Cimirotić, (*u daljnjem tekstu: Sindikati*), sklopljen je sljedeći:

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA RADNIKE LUKE RIJEKA d.d.**

### **I. UVODNE ODREDBE**

- 1.1. Ovim se kolektivnim ugovorom (*u daljnjem tekstu: Ugovor*) utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovog Ugovora, te osoba na koje se on primjenjuje, a sve u cilju unapređenja međusobnih odnosa s ciljem promicanja socijalne i ekonomske sigurnosti zaposlenika, te razvoja i ekonomskog prosperiteta društva.
- 1.2. Ugovor sadrži pravna pravila kojima se uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, pitanja socijalne zaštite te druga pitanja iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom.
- 1.3. Ovaj Ugovor se primjenjuje na radnike Luke Rijeka d.d.
- 1.4. Ovaj Ugovor ne obvezuje poslodavca u pogledu radnika s posebnim ovlaštenjima, osim u dijelu u kojem pojedina pitanja nisu uređena posebnim ugovorom o radu ili strane nisu isključile primjenu Kolektivnog ugovora u bilo kojem njegovom dijelu.
- 1.5. Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji utvrdit će se radna mjesta s posebnim ovlaštenjima. Od primjene stavka 1.4. izuzimaju se članovi Uprave.
- 1.6. Prije stupanja novozaposlenog radnika na rad, Poslodavac ga je dužan upoznati s odredbama propisa u svezi s radnim odnosima, organizacijom i zaštitom na radu, a iste na prikladan način učiniti dostupnim svim radnicima.
- 1.7. Radni odnos kod Poslodavca može zasnovati svaka osoba koja pored općih uvjeta utvrđenih Zakonom, ispunjava i posebne uvjete koji su određeni Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji, a osobito:
- uvjete određene opisom radnog mjesta,
  - uvjete neophodne za dobivanje posebnog odobrenja za ulazak u lučko područje,
  - uvjete, određene općim aktom koji regulira pitanja zaštite na radu.

- uvjete određene Pravilnikom o zaštiti na radu.

1.8. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim KU i drugim aktom kojim se po Zakonu o radu to pravo može urediti, primijenit će se za radnika povoljnije pravo.

## **2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

2.1. Ugovorom o radu zasniva se radni odnos za obavljanje određenih poslova. Stranke ugovora o radu su Poslodavac i radnik.

2.2. Ugovor o radu sklapa se, u pravilu na neodređeno vrijeme.

Prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti bez vremenskog ograničenja, a vezuje se uz određeni rok, izvršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.

2.3. Na sadržaj i formu ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Ugovora. Prilikom sklapanja ugovora o radu nedopuštena su sva ona pitanja koja nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

2.4. Iznimno, Ugovor o radu može se sklopiti za poslove koji nisu sadržani u popisu radnih mjesta u Pravilniku o unutarnjoj organizaciji.

2.5. Strane su suglasne da Poslodavac neće angažirati RTS (radnici ili radnici + sredstvo). U iznimnim situacijama strane su suglasne da Poslodavac može postupati protivno ovoj načelnoj odluci, a o nastupu kojih okolnosti mora pismeno izvjestiti Sindikate.

2.6. Način provedbe natječaja za popunu radnih mjesta kao i vid oglašavanja natječaja u ingerenciji je poslodavca, a svaki natječaj mora se oglasiti interno na oglasnim pločama Društva i web stranici Društva.

## **3. PROBNI RAD**

3.1. Radni odnos uz probni rad zasniva se poradi provjere stručnih, radnih i drugih sposobnosti radnika.

3.2. Probni rad ne može trajati duže od 3 mjeseca, a za radna mjesta s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima može trajati do 6 mjeseci.

3.3. Ukoliko je radnik opravdano odsutan s rada, probni rad se može produžiti najviše za onoliko vremena, koliko je radnik opravdano odsustvovao s rada.

3.4. Probni rad se ne može utvrditi za pripravnika.

3.5. Trajanje probnog rada, imenovanje mentora i način provjere stručnih i radnih sposobnosti radnika utvrđuje poslodavac posebnom odlukom, u skladu s ovim kolektivnim ugovorom i odgovarajućim pravilnikom o radu. Odluka iz ovog stavka je sastavni dio ugovora o radu.

3.6. Odluku o zadovoljenju na probnom radu Poslodavac donosi odmah po isteku probnog rada, na temelju ocjene mentora.

- 3.7. Za vrijeme trajanja probnog rada radnik ima pravo na plaću radnog mjesta radi kojeg je zasnovan radni odnos.
- 3.8. Ukoliko radnik na probnom radu ne zadovolji, isto predstavlja opravdan razlog za otkazivanje ugovora o radu.

#### **4. VOLONTERSKI RAD**

- 4.1. Poslodavac može primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad) osobu koja je završila školovanje.

#### **5. PRIPRAVNICI**

- 5.1. Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnik.
- 5.2. Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od propisanog radnog iskustva.
- 5.3. S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.
- 5.4. Pripravnikom se ne smatra osoba na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, s ciljem da se kroz stručno osposobljavanje osposobi za rad; neovisno je li stručni ispit ili radno iskustvo; zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova predmetnog radnog mjesta određenog zanimanja.
- 5.5. Ocijenjivanje pripravničkog staža odredit će Poslodavac.
- 5.6. Pripravnički staž utvrđuje se u trajanju:
  - za radnike koji su tijekom obrazovanja proveli na praktičnom radu u istoj struci više od mjesec dana, do 6 mjeseci,
  - za sve ostale radnike, do 12 mjeseci.
- 5.7. Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

#### **6. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

- 6.1. Poslodavac je obavezan osigurati, a radnik je obavezan doškolovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za potrebe obavljanja posla radi kojega je s poslodavcem sklopio ugovor o radu.
- 6.2. Procjenu potreba iz prethodnog stavka utvrđuje Poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba.
- 6.3. Prigodom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, te osobito novih tehnologija, ako to bitno utječe na obavljanje procesa rada radnika, Poslodavac je dužan o svom trošku, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- 6.4. Odnos Poslodavca i radnika u svezi s prethodnim stavcima u pravilu uređuju se posebnim ugovorom.

#### **7. RASPOREĐIVANJE RADNIKA**

7.1. Sukladno potrebama Poslodavca, a na temelju zakona, uredit će se prava i obveze radnika upućenih na rad u inozemstvo pojedinačnim ugovorom o radu.

## **8. RADNO VRIJEME**

- 8.1. Zbog specifičnosti poslovanja i potreba organiziranja rada o punom dnevnom i tjednom radnom vremenu odlučuje Poslodavac uz suglasnost Sindikata.
- 8.2. Dnevno radno vrijeme može se zbog prirode posla u pojedinim poslovima radnog procesa rasporediti tako da se rad obavlja u punom ili nepunom radnom vremenu.
- 8.3. Dnevno radno vrijeme može se urediti rasporedom, preraspodjelom, radom u turnusima ili smjenskim radom, kao redovan ili prekovremeni rad.
- 8.4. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se, u načelu, na pet radnih dana.
- 8.5. Sukladno stavku 8.1. ovog članka početak rada u pojedinoj smjeni, turnusu, preraspodjeli ili u prekovremenom radu sukladno potrebama radnog procesa, kao što su ukrcaj i iskrcaj broda, te drugih prijevoznih sredstava, kao i u drugim posebno opravdanim slučajevima, može se iznimno odrediti izvan utvrđenog vremenskog okvira.
- 8.6. Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči društva, najkasnije 3 (tri) dana prije početka primjene.
- 8.7. Evidencija početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena, a može se obavljati i kroz kontrolne uređaje i mehanizme nadzora. Kontrolu evidencije radnog vremena vrši Poslodavac.
- 8.8. Ovim Kolektivnim ugovorom ovlašćuje se Poslodavac da odlukom o radnom vremenu propiše radno vrijeme za punoljetne radnike drugačije od odredbi Zakona o radu i drugih akata, uključujući i ovaj Kolektivni ugovor, a koje se odredbe odnose na trajanje rada, noćnog rada i dnevnog i tjednog odmora, sve uz suodlučivanje Sindikata.
- 8.9. Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.
- 8.10. Konkretno dnevno radno zadatke radnik je dužan odraditi na temelju radnog naloga nadređenog rukovoditelja.
- 8.11. Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pravilu na pet radnih dana po 8 sati rada, od ponedjeljka do petka.
- 8.12. Kada potrebe radnog procesa to zahtijevaju, Poslodavac je ovlašten odlučiti o tjednom rasporedu radnog vremena različitim od onog navedenog u prethodnom stavku uz poštivanje propisanog postupka.
- 8.13. Rad duži od punog radnog vremena je prekovremeni rad ako posao nije na drugi način obavljen (rasporedom, preraspodjelom radnog vremena i sl.) bez prekovremenog rada.
- 8.14. Radnik je dužan raditi prekovremeno u slučajevima i vremenu utvrđenim ovim Ugovorom i pozitivnim propisima, a osobito kada je potrebno završiti započeti radni proces čije bi prekidanje i zaustavljanje Poslodavcu prouzročilo materijalnu štetu, kao na primjer:
  - kada je na kraju smjene nužno nastaviti rad zbog konačnog završetka iskrcaja ili ukrcaja robe na brod,
  - kada je potrebno nastaviti rad zbog opasnosti od izvan ugovornog zadržavanja vagona i kamiona,
  - kada treba osigurati neprekidan rad zbog neodgodive otpreme lako pokvarljivog i opasnog tereta,
  - kada je nužan neprekidan rad zbog popravka sredstava za rad (kvarovi specijalne i teške mehanizacije, tehnoloških sustava i sl.) zbog kojih bi došlo do prekida rada.

- 8.15. Radnik je, na temelju pisanog radnog naloga nadređenog rukovoditelja, dužan raditi prekovremeno, najviše do 8 sati tjedno, odnosno 250 sati godišnje uključujući preraspodjelu radnog vremena, osim ako ovim Kolektivnim ugovorom ili drugim aktom nije drukčije propisano odnosno ukoliko se Poslodavac i Sindikati drukčije ne dogovore. Pravo na prekovremeni rad prioritetno ima radnik koji je obučen za obavljanje traženog posla, a tek potom neposredni rukovodilac.
- 8.16. Traje li prekovremeni rad određenog radnika duže od 4 tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine. Poslodavac je o prekovremenom radu dužan obavijestiti inspektora rada.
- 8.17. Radnik koji odbije prekovremeni rad duži od 8 sati tjedno, ne snosi posljedice za svoj radni i socijalni status.
- 8.18. Prekovremeni rad malodobnih radnika je zabranjen.
- 8.19. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina, o čemu Poslodavac mora biti od njih prethodno obaviješten, može raditi prekovremeno samo ako potpiše izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 8.20. Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu i promijeni rasporeda redovnog radnog vremena u skladu s postupkom utvrđenim ovim ugovorom.
- 8.21. Kada potrebe radnog procesa to zahtjevaju potpisnici mogu odlučiti da se za te slučajeve tjedno radno vrijeme odrađuje kao redovno subotom ili promjenom smjene.
- 8.22. Provedba odluke o rasporedu radnog vremena prema točki 8.21. u nadležnosti je osobe koju odredi Poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba.
- 8.23. U slučaju kada radni proces zahtjeva promjenu rasporeda radnog vremena dužem od tjedan dana, radnik se mora obavijestiti o novom rasporedu radnog vremena 3 dana prije početka primjene novog rasporeda.
- 8.24. U slučaju iznenadne potrebe za promjenom smjene tijekom radnog tjedna, o tome se radnik mora obavijestiti najkasnije do 18 sati prethodnog dana.
- 8.25. U slučaju izvanredne potrebe za radom tijekom subote kao redovnim radom o tome se radnik mora obavijestiti najmanje 24 sata unaprijed.
- 8.26. Kada se dogodi slučaj iz prethodnog stavka Poslodavac će radniku isplatiti dodatak od 10% na sate rada.
- 8.27. Sati rada (smjene) odrađene kao redovni rad subotom nadoknadit će se kao slobodni dani (dani tjednog odmora) tijekom sljedećeg tjedna (od ponedjeljka do petka) ili ako to nije moguće u dane kada to posao bude dozvolio, a najkasnije u roku od 30 dana.
- 8.28. Ukoliko se dani iz točke 8.27. ne nadoknade kao slobodni dani tada se isti obračunavaju kao dani odrađeni u prekovremenom radu.
- 8.29. O izmjenama rasporeda radnog vremena Poslodavac će voditi posebnu evidenciju.
- 8.30. Raspored redovnog radnog vremena u subotu može se urediti za svakog radnika samo za dvije smjene mjesečno.
- 8.31. Rasporedom redovnog radnog vremena Poslodavac može odrediti promjenu početka i završetka smjene prema točki 8.25. ovog članka, ali ne više od 4 smjene mjesečno.
- 8.32. Kada to zahtijeva narav posla, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u vremenu dužem od tjedan dana, Poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme tako da u prosjeku ne bude duže od 48 sati uključujući i prekovremeni rad, a najduže 56 sati tjedno uz dobrovoljni pristanak radnika na takav rad.
- 8.33. Preraspodjela radnog vremena predviđa se unaprijed i objavljuje pisanom odlukom koja se uručuje radniku.

- 8.34. Sati rada odrađeni u dužem trajanju od punog redovnog radnog vremena u preraspodjeli radnog vremena, nadoknadit će se slobodnim danima, kraćim trajanjem radnog dana ili novčano, u roku od tri mjeseca, a najkasnije do kraja kalendarske godine.
- 8.35. Osoba koju odredi Poslodavac, može obaviti preraspodjelu radnog vremena u tijeku jednog mjeseca ili najviše u tijeku tri mjeseca.
- 8.36. Oblike radnog vremena u preraspodjeli radnog vremena, određuje osoba koju odredi Poslodavac.
- 8.37. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 8.38. Preraspodjela radnog vremena obavlja se u okviru jedne kalendarske godine, s time da ukupno prosječno radno vrijeme u kalendarskoj godini ne smije biti duže od punog radnog vremena.
- 8.39. Smjenskim radom smatra se rad organiziran u najmanje dvije smjene s punim radnim vremenom na način da se ravnomjerno izmjenjuje raspored rada radnika, dnevno, tjedno ili u nekom drugom razdoblju.
- 8.40. Smjenski rad traje u prvoj smjeni od 6:30 do 14:30 sati, u drugoj smjeni od 14:30 do 22:30 sati i u trećoj smjeni od 22:30 do 6:30 slijedećeg dana.
- 8.41. Rad između 22:30 sati i 6:30 sati idućega dana, smatra se noćnim radom.
- 8.42. Radnik može raditi u noćnom radu uzastopce najviše tjedan dana u kalendarskom mjesecu, a više uz pisanu suglasnost radnika.
- 8.43. Rad u turnusu obavlja se na radnim mjestima u radnom procesu gdje je neophodno osigurati neprekinuti rad.
- 8.44. Rad u turnusu ne smije trajati više od 12 sati.
- 8.45. Turnuse kod Poslodavca čini radno vrijeme koje se sastoji od slijeda 12 sati rada, 24 sata odmora, 12 sati rada, 48 sati odmora.
- 8.46. Turnus u prvoj smjeni traje od 08.00 do 20.00 ili 6.30 do 18.30, a u drugoj od 20.00 do 08.00 ili od 18.30 do 06.30 sati.  
O grupaciji radnika i vremenskoj opciji iz prethodnog stavka odlučuje Poslodavac.  
Zaposlenici Sektora i Uprave Društva rade od 08.00 do 16.00 sati.

## **9. ODMORI I DOPUSTI**

- 9.1. Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo svakog dana na odmor (stanku) od 30 minuta, koje vrijeme se ubraja u radno vrijeme.
- 9.2. Radnik koji radi u preraspodjeli ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 45 minuta, ako puno preraspoređeno radno vrijeme traje duže od deset sati.
- 9.3. Vrijeme odmora iz stavka 9.1. i 9.2. ovog članka ne može se odrediti u prva 2,5 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja tri sata prije završetka radnog vremena.
- 9.4. Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, ali najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
- 9.5. Radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od osam sati niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati. Radniku će se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odnosno tjedni odmor.
- 9.6. Radnik ima pravo na tjedni odmor u pravilu subotom i nedjeljom u trajanju najmanje 48 sati.

- 9.7. Ukoliko radnik redovno radi na dane tjednog odmora, Poslodavac mu je dužan osigurati odmor tijekom idućeg tjedna.
- 9.8. Poslodavac je dužan izraditi Plan korištenja godišnjih odmora najkasnije do 31. siječnja za tekuću kalendarsku godinu. Plan se izrađuje temeljem prijedloga rukovoditelja organizacijskih jedinica i dostavlja se Radničkom vijeću.
- 9.9. Ukupno trajanje godišnjeg odmora, utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama iz ovog Ugovora.
- 9.10. Blagdani i neradni dani određeni Zakonom, te subote i nedjelje ne računaju se u dane godišnjeg odmora.
- 9.11. Radnik ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini, ali ne više od 30 radnih dana.
- 9.12. Ako radnik nema minimalne uvjete utvrđene zakonom za stjecanje prava na godišnji odmor, trajanje godišnjeg odmora određuje se u odnosu na vrijeme provedeno na radu u tekućoj kalendarskoj godini na slijedeći način:
- |    |    |   |              |   |   |       |
|----|----|---|--------------|---|---|-------|
| a) | za | 1 | mjesec rada  | - | 2 | dana, |
| b) | za | 2 | mjeseca rada | - | 3 | dana, |
| c) | za | 3 | mjeseca rada | - | 5 | dana, |
| d) | za | 4 | mjeseca rada | - | 6 | dana, |
| e) | za | 5 | mjeseci rada | - | 8 | dana, |
| f) | za | 6 | mjeseci rada | - | 9 | dana. |
- 9.13. Godišnji odmor duži od 20 radnih dana utvrđuje se u zavisnosti od:
- dužine radnog staža,
  - uvjeti rada,
  - zdravstvenih uvjeta zaposlenika,
  - socijalnih uvjeta zaposlenika.
- 9.14. Godišnji odmor povećava se za dužinu radnog staža:
- |    |       |    |    |    |                     |   |       |
|----|-------|----|----|----|---------------------|---|-------|
| a) | od    | 0  | do | 5  | godina radnog staža | 0 | dana, |
| b) | preko | 5  | do | 10 | godine radnog staža | 1 | dana, |
| c) | preko | 10 | do | 15 | godine radnog staža | 2 | dana, |
| d) | preko | 15 | do | 20 | godine radnog staža | 3 | dana, |
| e) | preko | 20 | do | 25 | godine radnog staža | 4 | dana, |
| f) | preko | 25 |    |    | godina radnog staža | 6 | dana, |
- 9.15. Godišnji odmor po osnovi socijalnih i zdravstvenih uvjeta te uvjeta rada utvrđuje se:
- invalidima domovinskog rata tjelesnog oštećenja od najmanje 50% 3 dana,
  - invalidima rada i zaposlenicima kod kojih je utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, zaposlenicima koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada utvrđenim Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada 2 dana,
  - roditelju s djetetom sa smetnjama u razvoju ili s utvrđenim invaliditetom 4 dana,

- d) samohranom roditelju s djetetom do 10 godina starosti 2 dana,
- e) majci s troje i više djece do 18 godina starosti 3 dana,
- f) radniku koji je proveo u noćnom radu u prethodnoj godini više od 450 sati noćnog rada (zajedno redovno i prekovremeno) 1 dan.
- 9.16. Kod određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, Poslodavac treba shodno potrebama posla voditi računa i o željama radnika, te će omogućiti radniku da koristi dio godišnjeg odmora u pravilu prema svojim potrebama, a najmanje jednokratno 12 dana, a ostatak prema potrebama poslodavca.
- 9.17. Radnik će se najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora pismeno obavijestiti rješenjem o trajanju i rasporedu trajanja godišnjeg odmora.
- 9.18. Jedan dan godišnjeg odmora, radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca, najmanje jedan dan prije.
- 9.19. Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten zbog bolesti, porodiljskog dopusta ili operativnih razloga, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja u slijedećoj godini pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad. Operativne razloge predlaže i obrazlaže Poslodavac.
- 9.20. U naznačeni rok od 6 mjeseci ubraja se vrijeme prekida rada zbog privremene nesposobnosti za rad (*bolovanje*), vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga.
- 9.21. Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 9.22. Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine u slijedećim slučajevima, a ukupno po svim osnovama do maksimalno 7 dana godišnje:
- |   |         |
|---|---------|
| 1) zaključenje braka  | 3 dana, |
| 2) rođenje djeteta  | 3 dana, |
| 3) smrt člana obitelji (bračni supružnik, roditelji, brat, sestra, djeca, roditelj bračnog supružnika, usvojitelja i usvojenika), | 4 dana, |
| 4) teške bolesti člana uže obitelji   | 4 dana, |
| 5) za dobrovoljne davaoce krvi:   |         |
| a) nosiocima zlatne značke  | 3dana,  |
| b) nosiocima srebrne značke   | 2 dana, |
| c) za svako davanje krvi na dan davanja krvi  | 1 dan   |

Poslodavac zadržava pravo uskratiti radniku korištenje dana plaćenog dopusta ukoliko u periodu od godinu dana utvrdi zlouporabu korištenja prava na plaćeni dopust iz ovog članka.

- 9.23. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu ovim Ugovorom ili posebnim sporazumom sklopljenim između Sindikata i Poslodavca.
- 9.24. Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, na zahtjev radnika.
- 9.25. Vrijeme plaćenog dopusta smatra se kao vrijeme provedeno u redovnom radu.

- 9.26. Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- 9.27. Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, a radnik se odjavi s obveznih osiguranja, ako Zakonom nije drukčije određeno.

## 10. PLAĆE I NAKNADE

- 10.1. Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću (brutto) koja se sastoji od:
- a) osnovne plaće, po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen (koeficijent složenosti) i normalnih uvjeta rada na dotičnom radnom mjestu;
  - b) povećanja ili smanjenja osnovne plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika;
  - c) povećanja osnovne plaće po osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta vrednovanih u osnovnoj plaći (dodaci).
- 10.2. Plaće po ovom Ugovoru su javne. Pojedinačna isplata plaće je tajna.
- 10.3. Ovlaštenim radnicima i zakonskom zastupniku sindikata dostupne su liste pojedinačno isplaćenih plaća, na njihov zahtjev, uz prethodnu najavu Upravi Društva.
- 10.4. Radnici koji rade na obračunu plaća kao i radnici koji raspolažu podacima o plaćama su dužni osigurati tajnost podataka o isplatama.
- 10.5. Stvarno vrjednovanje operativnih posebnosti koje su zastupljene kod Poslodavca, utvrđuju se u ustroju slojevitosti radnih mjesta u 4 grupe (područja) i 10 razreda koji su podijeljeni u najviše 5 podrazreda.
- 10.6. Vrjednovanje razreda obavlja se prihvaćanjem valjanog sustava temeljnih oblika rada svakog zaposlenika, a ostvaruje se usporedbom stvarne stručnosti s okomitim i vodoravnim sustavom osnovnih oblika rada.
- 10.7. Sukladno članku 10.5. i 10.6. ovog Ugovora, utvrđuje se opis grupa poslova:
- I. grupa: radnici koji obavljaju najjednostavnije poslove, polukvalificirane poslove i poslove jednostavne izvedbe, a obuhvaća poslove I. i II. razreda.
  - II. grupa: radnici su već određenim zadacima, profesionalno osposobljeni za samostalno obavljanje poslova čak i osjetljivijih, složenijih pa eventualno vode i kontroliraju druge radnike, a obuhvaća poslove III. - V. razreda.
  - III. grupa: radnici sa već određenim, ali znatno složenijim zadacima, koji vode i kontroliraju druge radnike ili zaposlenici sa odgovarajućim profesionalnim sposobnostima, a obuhvaćaju poslove VI. i VIII. razreda.
  - IV. grupa: kadrovi i radnici na rukovodećim mjestima koji upravljaju, koordiniraju i kontroliraju, ili posjeduju visoku radnu stručnu spremu, a obuhvaćaju poslove IX. i X. razreda.
- 10.8. Složenost poslova određenog radnog mjesta, utvrđuje se tako da se vrijednost poslova najnižeg stupnja složenosti, množi koeficijentom složenosti utvrđenim za razred poslova kojoj pripada dotično radno mjesto, polazeći od slijedećih razreda poslova i koeficijenata.

I. razred poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje	1,00 – 1,10
---	-------------

II. razred poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pisani naputci	1,20 – 1,30
III. razred poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,50 – 1,55
IV. razred poslova podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njegovom izvršenju	1,60 – 1,65
V. razred poslova podrazumijeva složenije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršenju poslova i zadataka	1,70 – 1,85
VI. razred poslova podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju samostalnosti i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršenju	1,90 – 2,60
VII. razred poslova podrazumijeva poslove koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju toga područja	2,60 – 2,85
VIII. razred poslova podrazumijeva složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	2,85 – 3,40
IX. razred poslova zahtijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	3,80 – 4,20
X. razred poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad i sl.	4,60 – 5,00

- 10.9. Stupanj stručnosti i osposobljenosti radnika za rad s kontejneriziranim, rasutim, tekućim i krutim teretima te održavanje lučke mehanizacije i postrojenja, uključujući broj izvršitelja rada te njihov razmještaj zbog sigurnosti rada, određen je tehnološkom listom koja je sastavni dio ovog Ugovora.
- 10.10. Broj izvršitelja po "rukama" i "grupama" određen je zasebnim tehnološkim listama, a izvršenja za sve manipulacije teretima, zasebnim listama izvršenja (normativima).
- 10.11. Osnovna plaća zaposlenika uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža 0,5%.
- 10.12. Otežani uvjeti uslijed utjecaja okoline, fizičkih i psihičkih opterećenja kao i uvjeta opasnih po život i zdravlje radnika utvrđeni su Pravilnikom o plaćama i načinu obračuna plaća koji čini sastavni dio ovog Ugovora.
- 10.13. Za rad na kiši, radniku pripada dodatak, pod sljedećim uvjetima:

Obveza koje ispunjava Poslodavac:

- odgovarajuća kvalitetna zaštitna oprema od kiše (cipele, kišno odijelo) za sve izvršitelje koji rade na otvorenom po kiši (to se ne odnosi na izvršitelje koji prolaze kratkotrajno preko otvorenog po kiši),
- za rad na otvorenom izloženi kiši  
za LTR, RTS, manevristi, talpisti, radnike održavanja, nadzornike, tehnologe, brojače i ostale koji sudjeluju u procesu rada,
  - 40% dodatak na sate provedene na kiši
  - satnica ako roba ne dopušta rad po kiši

Obveza izvršitelja:

- rad na otvorenom po kiši kad dopušta roba
- imati zaduženu opremu za kišu kad god je potrebna
- prihvatiti promjenu plana i rad prema odluci planera kad roba ne dopušta rad po kiši

Praćenje i osiguranje izvršenja:

- nije dopušten rad po kiši bez odgovarajuće opreme (cipele, kišno odijelo)
- evidenciju rada po kiši vode i upisuju točna vremena brojači u raportu, a planeri u PIK-u
- ukoliko vremena padanja kiše u evidencijama odstupaju više od 60 minuta od podataka o kiši DHMZ mjerodavno je vrijeme DHMZ (Državni hidrometeorološki zavod RH)
- Glavni planeri u I. i II. smjeni mogu odlučiti o prestanku rada za vrijeme jake kiše ili kiše uz jaki vjetar, dok u III. smjeni o ovoj okolnosti odlučuje organizator rada ili druga odgovorna osoba.

Stegovne mjere:

- odbijanje rada po kiši je povreda radne obveze i povlači kaznu suspenzije za taj dan bez prava na plaću (uz podmirenje obveza prema državi), i naknadu štete poslodavcu ukoliko takva postoji (ne smatra se odbijanjem rada po kiši ako poslodavac nije isporučio opremu za kišu)
- odbijanje promjene plana rada prema odluci planera je povreda radne obveze i povlači kaznu suspenzije za taj dan bez prava na plaću (uz podmirenje obveza prema državi), i naknadu štete poslodavcu ukoliko takva postoji
- neposjedovanje opreme za kišu (zadužena i potrebna za rad) je povreda radne obveze i povlači kaznu suspenzije za taj dan bez prava na plaću (uz podmirenje obveza prema državi), i naknadu štete poslodavcu ukoliko takva postoji.

10.14. Ostali otežani uvjeti rada razvrstavaju se u tri kategorije:

- a) zbog utjecaja okoline,
- b) zbog fizičkih i psihičkih opterećenja,
- c) opasnosti po zdravlje i život.

10.15. Otežani uvjeti rada se dodatno vrednuju, tako da se razrednom koeficijentu pribroji koeficijent otežanih uvjeta rada, uz uvjet da su uobičajeni uvjeti rada na određenom radnom mjestu teži od uobičajenih uvjeta rada na drugim radnim mjestima istog stupnja složenosti.

10.16. Koeficijenti otežanih uvjeta rada utvrđuju se prema sljedećoj tablici.

UVJETI RADA	OTEŽANI	TEŠKI	VRLO TEŠKI	POSEBNO TEŠKI
KOEFICIJENT UTJECAJA OKOLINE	0,04 – 0,06	0,07 – 0,09	0,10 – 0,13	0,14 – 0,17
KOEFICIJENT FIZIČKOG I PSIHIČKOG OPTEREĆENJA	0,06 – 0,08	0,09 – 0,11	0,12 – 0,14	0,15 – 0,22
KOEFICIJENT OPASNOSTI PO ZDRAVLJE I ŽIVOT	0,07 – 0,10	0,11 – 0,14	0,15 – 0,20	0,21 – 0,25

- 10.17. Za rad s eksplozivom, eksplozivnim tekućinama, zapaljivim plinovima, radniku pripada i naknada u iznosu od najmanje 100% iznosa njegove osnovne plaće.
- 10.18. Dodaci za otežane uvjete rada iz stavaka 10.16., a temeljem odredbe iz stavka 10.14. i 10.15. ovog članka, ugrađeni su u koeficijent složenosti osnovne plaće radnika.
- 10.19. U slučajevima kada Poslodavac, zbog nelikvidnosti i nesolventnosti ne može isplaćivati ugovorene plaće, radnici na koje se primjenjuje Kolektivni ugovor imaju pravo na zakonom utvrđenu minimalnu bruto plaću za puni mjesec u redovnom radu, a prekovremeni rad se pretvara u slobodne dane, na način da se svaki sat prekovremenog rada pretvara u 1,5 sati slobodnog.
- 10.20. Poslodavac može isplatiti 13. plaću do 24. prosinca tekuće godine, po Odluci Uprave, u skladu s poslovnom politikom i poslovnim rezultatima.
- 10.21. Poslodavac će jednom godišnje osigurati poklon djetetu radnika do 15 godina starosti u visini od najmanje 400,00 kuna neto ukoliko mu to poslovni rezultati omogućavaju. Pravo na dar ima dijete radnika koji je nositelj zdravstvenog osiguranja.
- 10.22. Osnovna plaća radnika uvećat će se za:

a) noćni rad	50%
b) prekovremeni rad	50%
c) rad na dane blagdana i neradne dane	50%
d) rad nedjeljom ili na dan tjednog odmora	50%
e) rad na dan Uskrsa	100%
f) rad na dan Božića, nedjeljom	100%

- 10.23. Osnovna plaća se povećava za 10% za smjenski rad ili dvokratni rad s prekidima dužim od jednog sata.
- 10.24. Radniku koji je prihvatio prekovremeni rad, a taj rad bude otkazan, pripada naknada u visini 50% iznosa dnevnice njegove osnovne plaće.
- 10.25. Ako dođe do promjene redovne smjene, a radnik o tome nije prethodno obaviješten pripada ga naknada u visini 30% dnevnice njegove osnovne plaće.
- 10.26. Rad u turnusima ne smatra se smjenskim radom u smislu stavka 10.23. ovog članka.
- 10.27. Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno i to 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec. Ukoliko 10-ti u mjesecu pada u neradni dan banaka, dan isplate plaće je prvi sljedeći radni dan.

- 10.28. U slučaju poremećaja u poslovanju Društva poslodavac može izvanredno vršiti isplatu plaće dva puta, 10-tog i 25-tog u mjesecu za prethodni mjesec.
- 10.29. Poslodavac je dužan svakom radniku, u pisanom obliku uručiti obračun plaće (bruto).
- 10.30. Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dospelosti plaće za pojedino razdoblje isplate plaća, ne isplati radniku plaću, dužan je radniku uručiti obračun plaće (Potvrda o potraživanju) za to razdoblje, s naznakom da obračunata plaća nije i isplaćena.
- 10.31. Pripravniku za obavljani rad u prvih 6 mjeseci pripada plaća od 80%, a za sljedećih 6 mjeseci 90% u visini plaće radnog mjesta za kojeg se osposobljava. Ostala prava pripadaju im prema istim kriterijima kao i drugim radnicima.
- 10.32. Naknada plaće koja se isplaćuje na teret Poslodavca, za vrijeme dopusta (naznačenih odsutnosti), obračunava se u visini 100% od osnovice za nadoknadu, koju čini iznos plaće, koja je radniku za redovan rad obračunata u tekućem obračunskom mjesecu u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na nadoknadu, za vrijeme:
- a) državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
  - b) obavljanja javnih i drugih funkcija,
  - c) obveznih liječničkih pregleda,
  - d) prekvalifikacije, obrazovanja, dokvalifikacije,
  - e) dobrovoljnog davanja krvi na dan davanja krvi,
  - f) poziv vojnih vlasti; civilna zaštita, građanske dužnosti
  - g) sindikalnih aktivnosti kao i sudjelovanja u radu tijela u Društvu i izvan Društva.
- 10.33. Naknada plaće koja se isplaćuje na teret Poslodavca, za vrijeme dopusta i odmora (naznačenih odsutnosti), obračunava se u visini 100% od osnovice za nadoknadu, koju čini iznos plaće koja je zaposleniku isplaćena u posljednja tri mjeseca, prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na nadoknadu, za vrijeme:
- a) plaćenog dopusta,
  - b) godišnjeg odmora,
  - c) dobrovoljnog davanja krvi,
  - d) sindikalnih aktivnosti kao i sudjelovanje u radu tijela u Društvu i izvan Društva,
  - e) svih ostalih zakonom određenim slučajevima.
- 10.34. Naknada plaće zbog prekida rada, do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti, kada radnik nije mogao ostvariti planiranu plaću, utvrđena je Pravilnikom o plaćama i načinu obračuna plaća.
- 10.35. Ukoliko je zbog iznimnih okolnosti, više sile u Društvu, odnosno u pojedinoj organizacijskoj jedinici prekinut proces rada duže od 48 sati, Poslodavac će u suglasnosti sa Sindikatima, odrediti visinu naknade plaće, koja pripada radniku za te dane, ali ista ne može iznositi više od minimalne plaće u RH a u skladu s posebnim propisima o minimalnoj plaći.
- 10.36. Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme izbivanja zbog pritvora i suspenzije po odluci Poslodavca, za cijelo vrijeme takvog izbivanja, u iznosu visine doprinosa za obvezna osiguranja prema najmanjoj zakonskoj propisanoj osnovici za te doprinose.
- 10.37. Za vrijeme bolovanja, radniku pripada naknada plaće u visini 80% od osnovice za naknadu koju čini prosječna plaća isplaćena radniku (osiguraniku) u posljednjih šest mjeseci koja prethode mjesecu u kojem je radnik bio na bolovanju za prvih 30 dana bolovanja, a 90% od 31. do 42. dana bolovanja.
- 10.38. Naknada od 100% iznosa plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti. Ukoliko se utvrdi da se radnik nije pridržavao pravilne upotrebe zaštitnih sredstava ili je bio u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem drugih opijata, naknada za bolovanje pripada mu po istom članku stavak 10.37.

- 10.39. Nakon zaključenja bolovanja radnik se ima pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.
- 10.40. Poslodavac obavlja nadzor nad korištenjem bolovanja, a u slučaju zlorabe bolovanja ili nepridržavanja liječničkih uputa ispunjeni su razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu.
- 10.41. Radnik nema pravo na nadoknadu plaće na teret Poslodavca, ako Poslodavac dokaže da je radnik koristio bolovanje protivno pozitivnim propisima.
- 10.42. Radnik može privremeno zamijeniti drugog odsutnog radnika obavljajući iste ili srodne poslove.
- 10.43. Poslodavac može privremeno rasporediti radnika, bez izmjene ugovora o radu na zamjenu odsutnog radnika, od najmanje 30 do najviše 90 dana.
- 10.44. Za vrijeme zamjene, radniku koji zamjenjuje odsutnog radnika, može se isplatiti plaća radnog mjesta odsutnog radnika, odnosno ona plaća koja je za njega povoljnija, za onoliko dana koliko je odsutnog radnika mijenjao.
- 10.45. Poslodavac će/obvezuje se s kvalitetnom osiguravajućom kućom ugovoriti police kolektivnog zdravstvenog osiguranja zaposlenika, i to: policu kolektivnog zdravstvenog osiguranja za pokriće sudjelovanja u troškovima zdravstvene zaštite iz obveznog zdravstvenog osiguranja (participacije) i policu kolektivnog dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja predmet koje se za zaposlenike ugovaraju medicinske usluge (preventivni godišnji pregled, specijalistički pregledi, laboratorijski postupci, dijagnostičke pretrage, dodatne ugovorene usluge).  
Police kolektivnog zdravstvenog osiguranja kao gore sklopit će se na rok do 1. prosinca 2015.

## **11. SOLIDARNOST**

- 11.1. U slučaju premještaja po ugovoru o radu na slabije vrednovano radno mjesto, radnici za redovit rad imaju pravo na koeficijent radnog mjesta na kome su radili neposredno prije premještaja:
- a) ukoliko su ostvarili 35 godina (muškarci), odnosno 30 godina (žene) mirovinskog staža,
  - b) invalidi domovinskog rata,
  - c) invalidi rada čija je invalidnost posljedica nesreće na radu kod ovog poslodavca.
- 11.2. Plaće u produženom radu i dodaci na uvjete rada obračunavaju se po koeficijentu radnog mjesta na kojem je radnik stvarno raspoređen.

## **12. NAKNADE, POTPORE I NAGRADE**

- 12.1. Poslodavac će radnicima najkasnije do 30. studenog u godini u kojoj na to stječe pravo isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni staž kod istog poslodavca, u visini koja se može isplatiti bez poreza prema odredbama Pravilnika o porezu na dohodak, ali ne manje od:

10	godina	1.500,00	kn,
15	godina	2.000,00	kn,

20	godina	2.500,00	kn,
25	godina	3.000,00	kn,
30	godina	3.500,00	kn,
35	godina	4.000,00	kn,
40	godina	5.000,00	kn.

- 12.2. Radniku upućenom na službeni put u zemlji pripada dnevnicu u visini utvrđenoj propisima (Zakon o porezu na dohodak, Pravilnik o porezu na dohodak), te troškovi prijevoza i noćenja do visine troškova hotela, kategoriziranog s 3 zvjezdice.
- 12.3. Visina troškova i dnevnice za službeno putovanje radnika u inozemstvu utvrđena je propisima o neoporezivim iznosima troškova i dnevnica.
- 12.4. U slučaju rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta zaposlenikovog prebivališta, prava radnika dogovoriti će se u skladu s propisima.
- 12.5. Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova za korištenje osobnog automobila u visini neoporezive naknade po prijeđenom kilometru.
- 12.6. Radniku pripada nadoknada troškova samo za prijevoz od boravišta na posao i s posla do boravišta u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom, prema cijeni pojedinačne karte, a najviše do iznosa IV zone komunalnog poduzeća Autotrolej.
- 12.7. Isplata naknade za prijevoz prethodi mjesecu u kojem se prijevoz koristi, a isplaćuje se najkasnije posljednjeg radnog dana u mjesecu.
- 12.8. Radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla na osnovi Uvjerenja o prebivalištu/boravištu ili kopije osobne iskaznice, te pisane izjave pod kaznenom, prekršajnom i materijalnom odgovornošću da stvarno putuje na i s posla s adrese stanovanja iz Uvjerenja ili osobne iskaznice.
- 12.9. Poslodavac je dužan osigurati radnika kod jedne od osiguravajućih tvrtki za slučaj nesreće na poslu, smrti i invalidnosti. Uvid u police osiguranja omogućit će se Sindikatima.
- 12.10. Prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, regres za godišnji odmor) isplaćuju se u ukupnom iznosu od 2.500,00 kn, i to: regres u iznosu od 1.500,00 kn, uskrsnica 500,00 kn, božićnica 500,00 kn. Pravo na regres imaju radnici koji su stekli pravo na godišnji odmor. Radniku slijedi isplata regresa po konačnoj isplati plaće za mjesec u kojem je radnik započeo s korištenjem pretežitog dijela godišnjeg odmora. Poslodavac će radnicima dodijeliti dar u naravi do iznosa od 400,00 kn prigodom božićnih blagdana.
- 12.11. Obitelj radnika u slučaju smrti radnika ima pravo na potporu u iznosu od 7.500,00 kuna, a isplata se obavlja nakon predočenja dokaza o smrti.
- 12.12. Radnik i njegova obitelj imaju pravo na potporu u slijedećim slučajevima, do najviše:
- a) smrt člana obitelji (bračni supružnik, roditelji, brat, sestra, djeca, roditelj bračnog supružnika, usvojitelja i usvojenika) 3.000,00 kn,
  - b) nastanka invalidnosti radnika preko 50% tjelesnog oštećenja 2.500,00 kn,
  - c) nabavke medicinskih pomagala i participacije kod kupnje lijekova u izuzetno teškim slučajevima, uz predočenje priložene dokumentacije..... 2.500,00 kn.
- 12.13. Jednom godišnje radnik ima pravo na potporu u visini od 2.000,00 kn radi neprekinutog bolovanja dužeg od 90 dana. Ova potpora ne pripada radnicima koji ostvaruju bolovanje u iznosu od 100%.
- 12.14. Potpora dopijeva nakon predočenja pripadajuće dokumentacije.

- 12.15. Djeca umrlih i poginulih radnika dok se školuju u osnovnoj školi i srednjoj školi pod uvjetom da se redovito školuju, imaju pravo na potporu u visini od 330,00 kuna.
- 12.16. Visina potpore iz 12.15. st. ovog čl. isplaćuje se mjesečno.
- 12.17. Kada radnik stekne uvjete za mirovinu po bilo kojoj osnovi, pripada mu pravo na otpremninu od 8.000,00 kuna.
- 12.18. Naknade, otpremnine, potpore i nagrade koje Poslodavac isplaćuje radnicima, isplaćivati će se najviše do iznosa koji nisu oporezivani. Ako dođe do povećanja neoporezivanih iznosa naknada, potpora i nagrada, koje propisuje ministar financija, Poslodavac može povećati isplatu istih iznosa bez suglasnosti sindikata.

### **13. OBRAZOVANJE I INOVACIJE**

- 13.1. Radnici se imaju pravo obrazovati obzirom na svoje interese i interese Poslodavca. Posebnim ugovorom o obrazovanju regulirat će se prava i obveze Poslodavca i radnika.
- 13.2. Poslodavac se obvezuje da će posebnu brigu posvetiti obrazovanju radnika u lučko-transportnoj djelatnosti, te nastojati da neće sklopiti ugovor o radu za obavljanje lučko-transportnih poslova ukoliko radnik nije stručno osposobljen za obavljanje tih poslova.
- 13.3. Vrijeme provedeno na obrazovanju smatra se vremenom provedenim na radu.
- 13.4. Radnik ima pravo na novčanu naknadu za kod Poslodavca primjenjenu inovaciju koja je ostvarila materijalni efekt. Pod inovacijom se podrazumijevaju svi (u tvrtki novi) tehnološki ili netehnološki postupci, mjere, patenti, zahvati i korisne ideje koje smanjuju troškove, škart ili štete, povećavaju prihod ili sigurnost, unaprjeđuju plasman tj. sve što vodi ka porastu konkurentnosti poslodavca, ili ima društveno koristan efekt u smislu očuvanja okoline, zdravlja zaposlenika, radnih uvjeta, korištenja materijalnih i ljudskih resursa tvrtke. Odluku o isplati naknade ili odbijanju iste donosi Poslodavac u roku od 45 dana od dana kada se utvrde efekti inovacije iz ovog stavka. Autoru inovacije pripada naknada u iznosu od najviše 15% ostvarene novčane uštede. Ovako utvrđena naknada isplaćuje se ravnomjerno u 12 jednakih mjesečnih obroka.
- 13.5. Poslodavac će omogućiti svakom radniku da anonimno prijavi propust, opasnost ili prijedlog ubacivanja POP obrasca u poštanske sandučice koje će u tu svrhu postaviti na dovoljno mjesta. Obaveza radnika je da ima POP obrazac sa sobom te da anonimno ili osobno prijavi propuste, opasnosti i prijedloge za bolji i sigurniji rad.

### **14. ZAŠTITA RADNIKA S UMANJENOM RADNOM SPOSOBNOŠĆU ILI RADNIKA KOD KOJIH POSTOJI NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA INVALIDITETA**

- 14.1. Pri raspoređivanju radnika s umanjenom radnom sposobnošću ili kod kojih postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan imati u vidu preostalu radnu sposobnost, stručnu spremu, radno iskustvo, znanje i sposobnosti za obavljanje poslova, vrijeme nastanka smanjenja sposobnosti, opće zdravstveno stanje, starost i druge osobine radnika te nalaz i mišljenje ovlaštene osobe ili tijela.
- 14.2. Radi osiguranja poslova za radnika iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, prekvalificirati ili

do kvalificirati radnika odnosno poduzeti sve što je u njegovoj mogućnosti da takvom radniku osigura odgovarajuće poslove.

## **15. ZAŠTITA NA RADU**

- 15.1. Radnik ima pravo na zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu.
- 15.2. Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada u skladu sa Zakonom.
- 15.3. Poslodavac je dužan, uzevši u obzir znanstvene metode i suvremena dostignuća, organizirati proces rada na način kojim se osigurava sigurnost na radu i zaštita zdravlja, te poduzimati propisane mjere i normative kojim se osigurava psihofizičko zdravlje i osobna sigurnost radnika.
- 15.4. Prije početka rada radnik ima pravo i obvezu upoznati se s propisima i priznatim mjerama i normativima zaštite na radu i općim aktima.
- 15.5. Radnik ima pravo odbiti raditi ako mu prijete neposredna opasnost za život i zdravlje zato što nisu poduzete mjere zaštite na radu.
- 15.6. U slučaju iz stavka 15.5. ovog članka nadležni organ mora poduzeti mjere za uklanjanje neposredne opasnosti za život odnosno zdravlje radnika, a radnika se može za to vrijeme rasporediti da obavlja poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi odgovarajućeg zanimanja.
- 15.7. Prije početka rada na radnom mjestu s posebnim uvjetima rada kao i u toku rada, radnik je dužan pristupiti liječničkom pregledu na koji se upućuje radi utvrđivanja njegova zdravstvena stanja, psihičkih i fizičkih sposobnosti, a sve u skladu s Pravilnikom o radu Poslodavca.
- 15.8. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.
- 15.9. Sindikati imaju pravo uvida u provedbu mjera zaštite na radu, te imaju pravo o uočenim nepravilnostima obavijestiti nadležna tijela ukoliko Poslodavac u što kraćem roku nije uklonio uočene i Poslodavcu prijavljene nepravilnosti.
- 15.10. Poslodavac je dužan Sindikatima, najmanje jedanput godišnje dostaviti izvješće o stanju zaštite na radu, te izvršenje plana i programa zaštite na radu.
- 15.11. Izvješće obvezno sadrži popis ozljeda i nesreća na radu, broj sudionika, okolnosti u kojima su se dogodile i mjere koje se poduzimaju na otklanjanju uzroka ozljeda i nezgoda na radu.
- 15.12. Osnovna pravila zaštite na radu obvezno se primjenjuje već pri projektiranju određenog tehnološkog postupka ili njegovih preinaka.
- 15.13. Posebna pravila obvezno se primjenjuju kada se osnovnim pravilima zaštite na radu ne mogu nikako ili ne mogu u potpunosti spriječiti štetna djelovanja postojećih opasnosti pri obavljanju poslova.
- 15.14. Priznatim pravilom zaštite na radu moraju se prvenstveno ukloniti ili smanjiti opasnosti pri obavljanju poslova odnosno primjenom priznatih pravila spriječiti djelovanje opasnosti.
- 15.15. Priznata pravila zaštite na radu ustanovljavaju se uputama za rad na siguran način (opisom tehnološkog postupka ili drugih tehnoloških propisa).
- 15.16. Pravila zaštite na radu sadržana na tehnološkom postupku ili drugim tehnološkim propisima donose se na način utvrđen za donošenje tehnološkog postupka odnosno propisa.

- 15.17. Pri izgradnji radnih prostorija i površina odnosno novih investicija, rekonstrukcija i adaptacija (objekti namijenjeni za rad, pomoćne prostorije s pripadajućim instalacijama i uređajima, strojevi, alati, zaštitne naprave, sredstva za transport s njihovim pripadajućim dijelovima, prometne i radne površine i sl.) moraju se primijeniti sva pravila zaštite na radu kojima sredstva moraju udovoljavati kad su u uporabi.
- 15.18. Poslodavac je dužan osigurati radniku rad na siguran način i na temelju procjene opasnosti (članak 18. Zakona o zaštiti na radu NN 59/96., 94/96., i 114/03.).
- 15.19. U slučaju ekstremno nepovoljnih vremenskih uvjeta, ekstremno niske i visoke temperature zraka, niže od  $-8^{\circ}\text{C}$  i više od  $+31,5^{\circ}\text{C}$ , postupa se kako slijedi:
- 15.20. U slučajevima temperature više od  $31,5^{\circ}\text{C}$  stupnjeva Celzija (temperatura se očitava putem DHMZ u I smjeni u 10,30 sati, u II smjeni u 18,30 sati, utvrđena norma se u ovim temperaturnim uvjetima ne umanjuje, već se na obračunatu dnevnicu daje dodatak od 15%, a Poslodavac osigurava svježu vodu za sve radnike.
- 15.21. Odredba iz stavka 15.20. ovog članka ne primjenjuje se kod rada u zatvorenim skladištima i u radionicama zatvorenog tipa.
- 15.22. Ovaj članak primjenjuje se na sve radnike u operativnom procesu.
- 15.23. Radnik je dužan:
- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja;
  - na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada;
  - održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na upotrebu i rukovanje;
  - upozoriti neposrednog rukovodioca na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba, koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika;
  - ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način;
  - podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava;
  - pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.
- 15.24. Radnik ne smije samostalno obavljati poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen da ih može obavljati bez ugrožavanja vlastitog života i zdravlja, te života ostalih zaposlenika.
- 15.25. Radnik ne smije započeti obavljanje poslova iz ugovora o radu bez pisanog radnog naloga koji nije ovjeren od neposrednog rukovoditelja koji je u smjeni.
- 15.26. Osposobljavanje radnika za siguran način rada obavlja se prema propisanim programima osposobljavanja za rad na siguran način (poglavlje 3. Zakona o zaštiti na radu NN 59/96., 94/96., i 114/03.) i uz suglasnost nadležnog ministarstva :
- prije nego počne samostalno obavljati poslove i radne zadatke,
  - kada je došlo do promjene u radnom postupku (nova tehnologija i drugo),
  - kada uzastopno obavlja radne zadatke suprotno pravilima zaštite na radu,
- 15.27. Provjera osposobljenosti i znanja obavlja se pisanim ili usmenim postupkom i o njoj se vodi propisana evidencija.
- 15.28. Radnika iz članka 14.1 i 14.2. ovog Ugovora, Poslodavac je dužan rasporediti na radno mjesto koje odgovara njegovoj zdravstvenoj, odnosno preostaloj radnoj sposobnosti u roku od 15 dana od dana kad je rješenje nadležnog organa postalo konačnim u upravnom postupku.

- 15.29. Poslodavac je dužan osigurati i staviti na raspolaganje radnicima osobna zaštitna sredstva za obavljanje poslova kada je to nužno i pored provedenih mjera tehničke sigurnosti.
- 15.30. Zaštitna sredstva su obvezna i bez njih zaposlenik ne smije raditi.
- 15.31. Osobna zaštitna sredstva koriste se pri obavljanju svih poslova u skladu s Pravilnikom o osobnim zaštitnim sredstvima.
- 15.32. Osobnim zaštitnim sredstvima mogu se služiti samo osobe koje su upoznate s načinom uporabe i kojima su ista dana na uporabu.
- 15.33. Neposredni rukovoditelj obavezan je udaljiti radnika s rada ako radnik ne koristi osobna zaštitna sredstva i trenutno pokrenuti propisani postupak utvrđivanja odgovornosti, pisanim putem, nadležnom Sektoru, a koji provodi postupak.
- 15.34. Pravilnikom o osobnim zaštitnim sredstvima uredit će se način i postupak korištenja kao i vijek trajanja osobnih zaštitnih sredstava.
- 15.35. Dio osobnih zaštitnih sredstava mora se razlikovati s obzirom na stupanj odgovornosti radnika.
- 15.36. Sredstva rada moraju se upotrebljavati jedino namjenski, a posebno oruđa s povećanim opasnostima.
- 15.37. Nije dozvoljena improvizacija sredstava rada bez sudjelovanja predstavnika zaštite na radu i tehnologije rada.
- 15.38. Sredstvima rada mogu rukovati samo ovlaštene osobe kada su im takva sredstva povjerena za obavljanje poslova.
- 15.39. Poslodavac je dužan organizirati, u utvrđenom vremenskom razdoblju, obavljanje pregleda i ispitivanje sredstava za rad u uporabi zbog provjere da li sredstva za rad odgovaraju zahtjevima pravila zaštite na radu i ispravnosti.
- 15.40. Poslodavac će staviti izvan uporabe svako sredstvo rada koje ne odgovara zahtjevima pravila zaštite na radu, odnosno na kojem tijekom rada nastanu promjene koje umanjuju postojeće ili primijenjene mjere sigurnosti.
- 15.41. Poslodavac će pojedinačne popise atesta s datumom valjanosti istaknuti na odgovarajućem radnicima dostupnom mjestu, a gdje je god moguće datume valjanosti atesta će istaknuti i na sredstvima.
- 15.42. Poslodavac provjerava uvjete rada u radnim prostorima (na primjer: pregled grotla broda kod rada na brodu) u kojima tehnološki postupci utječu na promjenu tih uvjeta sa stajališta fizikalnih, kemijskih i bioloških činitelja.
- 15.43. Radnicima koji rade u radnoj odjeći i obući, odnosno radnicima koji rade u nečistim uvjetima, Poslodavac je dužan osigurati uvjete za pranje i tuširanje, toplom vodom, i u toplim prostorijama u zimskim uvjetima.
- 15.44. Za radnike koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, Poslodavac organizira i snosi troškove zdravstvenih pregleda u rokovima propisanim Zakonom, odnosno Pravilnikom o zaštiti na radu.
- 15.45. Poslodavac će u suradnji sa sindikatom utvrditi radna mjesta na kojima su radnici izloženi štetnim utjecajima, a koja nisu regulirana Zakonom, te organizirati preventivne liječničke preglede za radnike koji rade na tim radnim mjestima.
- 15.46. Poslodavac će voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima i o eventualnoj pojavi istih obavijestit će Sindikate.
- 15.47. U svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima u zatvorenim prostorijama zabranjeno je pušenje, osim na posebno određenim mjestima, koja moraju biti uređena na način koji odgovara zdravstvenim i tehničkim uvjetima.

- 15.48. Poslodavac je dužan radniku ozlijeđenom na poslu organizirati prijevoz do hitne medicinske pomoći te povratak u poduzeće i/ili do mjesta stanovanja ako ne ostane na liječenju.
- 15.49. Radnici između sebe biraju ili imenuju povjerenika radnika zaštite na radu. Broj povjerenika radnika za zaštitu na radu, izbor i njihov mandat utvrđuju se u skladu s odredbama Zakona o radu kojim su uređena pitanja izbora Radničkog vijeća vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova procesa rada.
- 15.50. Sindikati dogovorno imenuju povjerenika za zaštitu na radu.
- 15.51. Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano ili imenovano više povjerenika oni između sebe biraju ili imenuju svog koordinatora.
- 15.52. Koordinator povjerenika za zaštitu na radu sklapa ugovor o radu s poslodavcem na puno radno vrijeme i ostvaruje pravo na plaću svog radnog mjesta uvećanu za 0,20 boda.
- 15.53. Koordinator radnika za zaštitu na radu ima pravo na odsustvovanje s rada za vrijeme obnašanja svoje dužnosti kao i radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) uz naknadu plaće u punom iznosu.
- 15.54. Koordinator i povjerenik obavlja dužnost uz nesmetan pristup radnim mjestima za koje je kao povjerenik nadležan, najmanje četiri sata u tjednu, a prema potrebi i u ostalo vrijeme.
- 15.55. Poslodavac je koordinatoru i povjereniku radnika za zaštitu na radu obvezan dati preslike svih propisa i isprava u svezi sa zaštitom na radu, a koje se tiču područja njegove nadležnosti i mjesta rada.
- 15.56. Poslodavac je dužan za svaku težu, skupnu ili smrtnu ozljedu pozvati koordinatora i povjerenika radnika za zaštitu na radu.

## **16. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

- 16.1. Ugovor o radu prestaje na način propisan odredbama Zakona o radu (NN br.38/95., - ispravak, 65/95., - ispravak, 17/2001., 82/2001. i 114/2003.)
- 16.2. Ugovor o radu ne prestaje dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog profesionalne nesposobnosti za rad iznimno od odredbe čl. 110. st. 1. t. 4. Zakona o radu, a u skladu s odredbama čl. 192. ZOMO.
- 16.3. Na zahtjev radnika, Poslodavac mu može dokupiti mirovinu, ako mu nedostaje do pet godina za ostvarivanje prava na punu starosnu mirovinu, u skladu s poslovnim politikom i poslovnim rezultatima Poslodavca.
- 16.4. Dogovorom radnika i Poslodavca, radniku može prestati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan isplatiti radniku otpremninu netto 4500,00 kn po godini, za svaku navršenu godinu rada kod ovog Poslodavca, ali ne više od 20 godina. Ova odredba ne može se mijenjati za trajanja ovog Kolektivnog ugovora, osim u slučaju izmjena zakonskih normi ili odluke nadležnih organa.
- 16.5. Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku s utvrđenom profesionalnom nesposobnošću za rad, a s najmanje dvije godine neprekidnog rada kod njega, tada radnik ima pravo na otpremninu iz članka 16.4. ovog Ugovora, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
- 16.6. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz otpremninu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), a Poslodavac ga ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

- 16.7. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, odnosno kod kojeg postoji opasnost od nastajanja trajnog invaliditeta, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na dvostruku otpremninu od one koja bi mu inače pripadala.
- 16.8. U slučaju suspenzije radnika zbog povreda obveza na radu iz članka 17.3. ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac je dužan pisanim putem u Odluci o suspenziji, upozoriti radnika na mogućnost redovitog otkaza ugovora o radu, u slučaju nastavka ili ponavljanja neizvršavanja i/ili nepoštivanja dužnosti.
- 16.9. Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane.
- 16.10. Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa kojim se ukazuje radniku na mogućnost otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem prestaje biti valjano i briše se iz evidencije ukoliko radnik, u roku od godine dana od dana izricanja opomene za lakše povrede obveza iz radnog odnosa, odnosno od dvije godine od izricanja opomene za teže povrede obveza iz radnog odnosa, ponovno ne prekrši obveze iz radnog odnosa.
- 16.11. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji, bez poštivanja ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede dužnosti iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 16.12. Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje svoje obrane.
- 16.13. Radnik ima opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu bez obveze poštivanja ugovorenog otkaznog roka ako sklapa ugovor o radu s drugim poslodavcem ili zbog neke druge osobito važne činjenice, pa uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 16.14. Na oblik, obrazloženje i dostavu otkaza te tijekom otkaznog roka primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.
- 16.15. U slučaju redovitog otkaza, kada ugovor otkazuje Poslodavac, otkazni rok je najmanje:
- a) tjedan dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
  - b) dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
  - c) 1 mjesec, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
  - d) 1,5 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
  - e) 2 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
  - f) 3 mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno petnaest i više godina,
- 16.16. Poslodavac je dužan prije otkaza savjetovati se s radničkim vijećem te mu dostaviti i danu obranu radnika kao podatak važan za donošenje odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu uvjetovanom ponašanjem ili radom radnika.
- 16.17. Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaća i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

- 16.18. U slučaju redovitog otkaza, kada ugovor otkazuje radnik, otkazni rok je 15 dana. U otkaznom roku, radnik je dužan Poslodavcu isplatiti iznos na ime povrata plaćenih troškova njegovog obrazovanja i/ili stručnog usavršavanja u posljednje dvije godine.

## **17. ODGOVORNOST ZA RADNE DUŽNOSTI**

- 17.1. Način i postupak utvrđivanja odgovornosti radnika za povrede dužnosti iz radnog odnosa, utvrdit će se Pravilnikom o radu.  
17.2. Radnik je odgovoran za povrede radnih dužnosti koje su utvrđene ovim Ugovorom.  
17.3. Povrede radnih dužnosti za koje se radniku može redovito otkazati Ugovor o radu su:

- 17.3.1. nedozvoljeno i učestalo prijevremeno napuštanje radnog mjesta
  - 17.3.2. ponovljeno nemarno i nesavjesno obavljanje poslova pri čemu u postupku utvrđivanja okolnosti povrede radne dužnosti sudjeluje sindikalni povjerenik čiji je radnik član
  - 17.3.3. neopravdano i učestalo kašnjenje na rad koje iznosi više od 45 minuta jednom mjesečno
  - 17.3.4. neizvješćivanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti za rad zbog bolesti
  - 17.3.5. neopravdano izostajanje s rada
  - 17.3.6. grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima i/ili prema strankama
  - 17.3.7. povrede propisa zaštite na radu
  - 17.3.8. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava, konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena, kao i donošenja i prodaja alkohola i drugih opojnih sredstava kada se kod radnika utvrdi po prvi put,
  - 17.3.9. nepoštivanje pisanih naputaka ili odredbi ovlaštenih radnika Društva, što ima za posljedicu umanjeње ugleda i autoriteta poslodavca
  - 17.3.10. svaka radnja ili propust koji je suprotan dobrim poslovnim običajima i moralu, te ima za posljedicu umanjeње ugleda poslodavca
  - 17.3.11. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika na radu, zaštite sredstava rada i životne okoline
  - 17.3.12. davanje lažnih iskaza o stvarnom mjestu stanovanja, a u svrhu ostvarivanja naknade za troškove prijevoza,
  - 17.3.13. povreda odredbi o tajnosti plaće
  - 17.3.14. kršenje klauzula o takmičenju
  - 17.3.15. odbijanje pisanog radnog naloga ili naloga o stručnom usavršavanju.
  - 17.3.16. Ako propusti upozoriti neposrednog rukovodioca na sve kvarove, nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima osobnim i zaštitnim sredstvima; kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika.
- 17.4. Znatnom štetom smatra se šteta veća od 10.000,00 kuna.

Članak 17.5. briše se, a članak 17.6., 17.7., 17.8. i 17.9. postaju Članak 17.5., 17.6., 17.7. i 17.8.)

- 17.5. Osobito teške povrede dužnosti iz radnog odnosa za koje se može donijeti odluka o izvanrednom otkazu o radu su :
- 17.5.1. neizvršenje i nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršenje radnih dužnosti, čime se znatnije ometa proces rada ili upravljanje u Društvu ili izazove znatna šteta

- 17.5.2. neopravdano izostajanje s rada 4 radna dana (cijeli dan) u razdoblju od 12 mjeseci, zloupotreba prava odsutnosti s rada 4 radna dana (cijeli dan) u razdoblju od 12 mjeseci
  - 17.5.3. nezakonito raspolaganje sredstvima i druge nezakonite radnje kojima je Društvu nanijeta znatna šteta
  - 17.5.4. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja koje je izazvalo znatnu štetu
  - 17.5.5. nesavjesno ili nemarno obavljanje poslova koje može dovesti ili je dovelo do povrede poslovne ili druge tajne utvrđene aktima ili Zakonom, odnosno Kolektivnim ugovorom
  - 17.5.6. teže povrede propisa o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije elementarnih nepogoda, štetnog djelovanja otrovnih ili drugih opasnih tvari i odredaba općeg akta odnosno Kolektivnog ugovora
  - 17.5.7. nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do teže povrede radnika, nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite sredstava rada i životne okoline, čime je izazvana znatna šteta
  - 17.5.8. nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava čime se Društvu izazove znatna šteta
  - 17.5.9. nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti poslodavac ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja čime se znatnije ometa proces rada ili upravljanje u Društvu ili izazove znatna šteta
  - 17.5.10. ometanje jednog ili više radnika u procesu rada kojima se izrazito otežava izvršenje radnih dužnosti
  - 17.5.11. krivotvorenje dokumenata, odluka ili rješenja nadležnih tijela i osoba Društva
  - 17.5.12. protupravno prisvajanje imovine Društva ili tuđe imovine primljene na čuvanje
  - 17.5.13. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava, konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena kao i donošenje i prodaju alkohola i drugih opojnih sredstava, ako mu je zbog toga prethodno dostavljeno pisano upozorenje
  - 17.5.14. izazivanje nereda ili tučnjave na radu
  - 17.5.15. povreda propisa ili nepoduzimanje mjera predviđenih Pravilnikom o osobnim zaštitnim sredstvima zbog čega je došlo do teže povrede radnika ili znatne štete
  - 17.5.16. davanje netočnih podataka od strane odgovornih službi kojima se radnik obmanjuje u ostvarivanju svojih prava
  - 17.5.17. odbijanje utvrđivanja alkoholiziranosti atestiranim alkoskopom.
  - 17.5.18. odavanje poslovne, službene i druge tajne utvrđene Zakonom ili drugim općim aktom poslodavca.
- 17.6. U slučaju povreda obveza iz radnog odnosa iz članka 17.3. KU Poslodavac je ovlašten odrediti radniku suspenziju u trajanju do 3 (tri) radna dana
- 17.7. U slučaju povreda obveza iz radnog odnosa iz članka 17.6. KU Poslodavac je ovlašten odrediti radniku suspenziju u trajanju do 10 (deset) radnih dana.
- 17.8. U slučaju izricanja suspenzije radniku neće biti izrečene druge stegovne mjere. Ukoliko radnik uloži zahtjev za zaštitu prava, Poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem. U slučaju negativnog mišljenja radničkog vijeća u pogledu suspenzije, provodi se postupak radi zaštite dostojanstva radnika.

## **18. NAKNADA MATERIJALNE ŠTETE**

Radniku koji na radu kod poslodavca izazove štetu, odgovornost će utvrditi poslodavac, i pokušati sporazumom s radnikom razriješiti pitanje njegove materijalne odgovornosti. Ukoliko radnik ne prihvati sporazum o odgovornosti i visini štete, istu će utvrđivati redoviti sud.

Temeljem sporazuma može se dogovoriti obročna otplata utvrđene štete.

Poslodavac može donijeti odluku o smanjenju ili oslobađanju radnika da naknadi štetu:

- Ako radnik nije prouzročio štetu namjerno;

- Ako je štetu prouzročio radeći u interesu poslodavca, vodeći računa o brižljivosti koju radnik iskazuje inače na radu, kao i o lojalnosti prema poslodavcu.

## **19. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA RADNIKA**

- 19.1. Prava i obveze iz radnog odnosa ostvaruju se od dana sklapanja Ugovora o radu.
- 19.2. O ostvarivanju prava i obveza radnika odlučuje Poslodavac ili osoba koju on za to opunomoći pisanom punomoći - ovlaštenu osobu.
- 19.3. Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz naznaku datuma uručjenja i potpisa radnika, kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.
- 19.4. Ako radnik odbije primiti pisanu odluku iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je dostavlja, o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču.
- 19.5. Dan isticanja pisane odluke iz stavka 19.4. ovog članka na oglasnoj ploči, smatra se danom uručjenja te odluke radniku.
- 19.6. Ako radnik ne dolazi na rad, pisana odluka iz stavka 19.3. ovog članka, dostavit će mu se neposredno dostavnom službom ili poštom, preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.
- 19.7. Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je pisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo.
- 19.8. Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, isti će se staviti na oglasnu ploču uz naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je pisana odluka istekom posljednjeg dana roka od 5 dana dostavljena radniku.
- 19.9. U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Poslodavac će se na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, savjetovati, odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata i/ili radničkog vijeća.
- 19.10. U postupku odlučivanja o ostvarivanju prava i dužnosti radnika odlučuje se u dvostupanjskom postupku.
- 19.11. Odgovarajuće odredbe Zakona o radu primjenjuju se i na sindikalne povjerenike izabrane u tijela udruga više razine.

## **20. UVJETI ZA RAD SINDIKATA KOJI SU STRANKE OVOG UGOVORA**

- 20.1. Poslodavac je dužan Sindikatima osigurati informacije o prijedlozima odluka koje će se razmatati ili će ih Poslodavac donijeti, a koje su od značaja za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- 20.2. Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pristup svim radnim mjestima kod Poslodavca kada je taj pristup potreban da bi mogao obavljati svoje sindikalne zadaće.
- 20.3. Sve ostale informacije Poslodavac će dostaviti Sindikatima na pisani zahtjev Sindikata.
- 20.4. Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće, sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata u Društvu i to tako da za svakog člana sindikata zaposlenog kod Poslodavca ima pravo na 2 sata aktivnosti tijekom kalendarske godine.
- 20.5. U Sindikatu u trgovačkom društvu Luka Rijeka d.d. koji ima najveći broj članova među radnicima Društva, sindikalni povjerenik tog sindikata kada ne radi na svom radnom mjestu, ima pravo na naknadu plaće za puno radno vrijeme i to u visini plaće koju bi ostvario kao da je na radu kod Poslodavca na svom radnom mjestu.
- 20.6. Sindikat koji ima najviše članova ima pravo sam izabrati svog predstavnika koji će profesionalno obnašati sindikalnu dužnost. Poslodavac će na zahtjev sindikata takvom predstavniku omogućiti mirovanje prava i obveza iz radnog odnosa kod trgovačkog društva Luka Rijeka d.d. za sve vrijeme dok obavlja sindikalnu dužnost.
- 20.7. Za vrijeme profesionalnog obnašanja dužnosti predsjednika sindikata, radniku će Poslodavac uplatiti na račun sindikata, novčanu naknadu, plaću za puno radno vrijeme i to u visini plaće koju bi ostvario kao da je na radu kod Poslodavca, na svom radnom mjestu. Poslodavac se također obvezuje isplatiti i naknadu za sva materijalna prava radnika po osnovi Kolektivnog ugovora za radnike trgovačkog društva Luka Rijeka d.d.
- 20.8. Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz oblasti sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, ratificiranim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.
- 20.9. Poslodavac se obvezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane članom sindikata.
- 20.10. Povredom prava na sindikalno organiziranje, smatrat će se pritisak od strane Poslodavca na radnike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.
- 20.11. Poslodavac se obvezuje, za rad Sindikata osigurati primjerene uvjete, bez naknade troškova.
- 20.12. Samostalnom sindikatu zaposlenika Riječke luke:
  - odgovarajući prostor u vlasništvu/posjedu Poslodavca za rad i održavanje sastanaka bez naknade troškova ili ukoliko Poslodavac nije u mogućnosti osigurati takav prostor onda naknadu za plaćanje zakupa poslovnog prostora kojeg koristi sindikat;
  - za pružanje stručnih, tehničkih i administrativnih usluga, najmanje dvije službenice ili službenika s punim radnim vremenom;
  - plaće radnika iz ove točke utvrdit će se dodatkom Kolektivnog ugovora za zaposlenike trgovačkog društva Luka Rijeka d.d.;
  - obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih listi, kao i obustavu na temelju sindikalnih kredita, uz suglasnost radnika te njihovo prosljeđivanje na žiro-račun sindikata, osim u slučajevima kada je to protivno zakonskim odredbama;

- odsustvovanje s rada sindikalnom povjereniku koje mu je potrebno radi sudjelovanja na sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanja, seminarima, kongresima i konferencijama.

20.13. Nezavisnom sindikatu zaposlenika u Riječkoj luci:

- odgovarajući prostor u vlasništvu/posjedu Poslodavca za rad i održavanje sastanaka bez naknade troškova ili ukoliko Poslodavac nije u mogućnosti osigurati takav prostor onda naknadu za plaćanje zakupa poslovnog prostora kojeg koristi sindikat;
- za pružanje stručnih, tehničkih i administrativnih usluga, jedna službenica ili službenik s punim radnim vremenom. Nezavisnom sindikatu zaposlenika u Riječkoj luci pripada i dodatna mjesečna naknada u iznosu od 2250,00 kn. Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaju važiti Sporazumi između Poslodavca i Nezavisnog sindikata zaposlenika u Riječkoj luci, a kojima je definirana novčana naknada;
- plaće radnika iz ove točke utvrdit će se dodatkom Kolektivnog ugovora za zaposlenike trgovačkog društva Luka Rijeka d.d.;
- obračun i naplatu sindikalne članarine putom isplatnih listi, kao i obustavu na temelju sindikalnih kredita, uz suglasnost radnika te njihovo prosljeđivanje na žiro-račun sindikata, osim u slučajevima kada je to protivno zakonskim odredbama;
- odsustvovanje s rada sindikalnom povjereniku koje mu je potrebno radi sudjelovanja na sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanja, seminarima, kongresima i konferencijama.

Članak 20.14. briše se (uvjeti za rad Lučkog slobodnog Sindikata)

## **21. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH SPOROVA**

- 21.1. Za rješavanje sporova među strankama ovog Ugovora, koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, može se pokrenuti postupak mirenja.
- 21.2. U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi ovog Ugovora ili drugoga sličnoga spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije (kolektivni radni spor), postupak mirenja je obavezan sukladno odredbama Zakona o radu.
- 21.3. Postupak mirenja pokreće se na pisani poticaj jedne od ugovornih stranaka.
- 21.4. Miritelja imenuje Poslodavac i sindikat s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće.
- 21.5. Mirenje se mora dovršiti u roku pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada.
- 21.6. Stranke mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog miritelja.
- 21.7. Prijedlog kojeg prihvate stranke ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.
- 21.8. Sindikati imaju pravo povesti i ostvariti štrajk u slučaju neizvršenja odredbi ovog Ugovora od strane Poslodavca kao i zbog odbijanja zaključivanja novog ili obnove ovog Ugovora.
- 21.9. Organiziranje, odnosno sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu radne obveze niti je osnova prestanka radnog odnosa kada se štrajk organizira iz razloga navedenih u prethodnim stavcima.
- 21.10. Štrajk se mora najaviti Poslodavcu protiv kojeg je usmjeren štrajk, najmanje 5 dana prije početka. Pravo pozivanja na štrajk imaju samo reprezentativni sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora.
- 21.11. Štrajk se ne smije najaviti prije okončanja mirenja predviđenog ovim Ugovorom.

- 21.12. U pismu kojem se najavljuje štrajk, moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.
- 21.13. Pravila o radnim mjestima na kojima se rad ne smije prekidati za vrijeme štrajka.
- 21.14. Za vrijeme štrajka, organizatori i sudionici štrajka neće onemogućavati Ustavom zajamčena prava sindikalno neorganiziranih radnika i građana.
- 21.15. Objavljeni štrajk ili štrajk u tijeku odmah će se opozvati u slučaju nastupanja elementarnih nepogoda, rata kao i u vremenu 2 tjedna prije izbora, i 2 tjedna nakon izbornih aktivnosti.
- 21.16. Tijekom štrajka, vodit će se računa o integritetu i sigurnosti radnika, korisnika postrojenja i sredstava rada.
- 21.17. Potpisnici ovog ugovora će se suprotstaviti štrajku koji nije organiziran i poduzeti sve u skladu s odredbama Zakona i ovog Ugovora, te zajednički organizirati nesmetan proces rada.

## **22. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

- 22.1. Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na tri godine, i to počev od dana sklapanja ovoga KU, uz mogućnost stranaka da sporazumno produže valjanosti ovog Ugovora.
- 22.2. Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili obnovu ovog Ugovora. Postupak izmjene ili obnove ovog Ugovora pokreće se u pisanom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili obnove ovog Ugovora u roku od 30 dana.
- 22.3. Ako druga strana ne prihvati prijedlog izmjene, obnove ili otkaza ovog Ugovora u roku od 30 dana, može se pokrenuti postupak pred Mirovnim vijećem.
- 22.4. Ovaj Ugovor smatra se sklopljenim kada ga potpišu ugovorne strane, odnosno njihovi ovlašteni predstavnici ili po punomoći ovlašteni potpisnici.
- 22.5. Ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile.
- 22.6. Statusne promjene kod Poslodavca ne utječu na primjenu ovog ugovora.
- 22.7. Ako se osnuje više trgovačkih društava, radnicima trgovačkog društva Luka Rijeka d.d. koji se zaposle u tim trgovačkim društvima, osigurati će se posao sukladan njihovoj stručnoj spremi i osposobljenosti, te priznati pravo na neprekidni staž.
- 22.8. Ako se Poslodavac odluči na zbrinjavanje viška zaposlenih zapošljavanjem kod drugog poslodavca, dužan je radnicima za čijim je radom prestala potreba, osigurati posao sukladan njihovoj stručnoj spremi i osposobljenosti te priznanje prava na neprekidni staž kod novog poslodavca.
- 22.9. Neprekidan staž iz stavka 22.5. i 22.6. ovog članka je radni staž ostvaren u trgovačkom društvu Luka Rijeka d.d. i društvima nastalim u postupku pretvorbe i privatizacije.
- 22.10. Stranke ovog Kolektivnog ugovora suglasne su da pojedina materijalna prava iz odredbi ovog Ugovora u slučaju financijskih problema i poteškoća Poslodavca mogu biti ograničena, s time da će stranke ovog Kolektivnog ugovora istovremeno dogovoriti datum i način isplate ovih materijalnih prava.

## **23. STRANKE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

- 23.1. Ovaj Kolektivni ugovor su sklopili sindikati u trgovačkom društvu LUKA RIJEKA d.d. i trgovačko društvo LUKA RIJEKA d.d.  
Sindikatom u ovom trgovačkom društvu, se smatraju isključivo:

Ako djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost posebno ne utvrđuje;

Ako pak na razini pregovaranja, djeluje više sindikata, tada svi sindikati sporazumom mogu utvrditi koji se sindikat/sindikati smatraju reprezentativnim, u kojem se slučaju reprezentativnost tih sindikata posebno ne utvrđuje;

Ako pak na razini pregovaranja, djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum o reprezentativnosti, reprezentativnost sindikata utvrđuje Povjerenstvo za reprezentativnost.

- 23.2. Stranke ovog Ugovora su dužne svim sredstvima koja su im na raspolaganju osigurati pravilno izvršenje ovog Ugovora i poštivanje njegovih odredbi.

## **24. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

24.1. Stranke ovog ugovora obvezuje se svim sredstvima koja su im na raspolaganju osigurati izvršenje ovog Ugovora i poštivanje njegovih odredbi u dobroj vjeri.

24.2. Za tumačenje i praćenje primjene odredaba ovog kolektivnog ugovora strane imenuju zajedničko tijelo. Zajedničko tijelo ima četiri člana od kojih svaka strana imenuje dva. Svoje zaključke zajedničko tijelo donosi konsenzusom. Troškove zajedničkog tijela, ugovorne strane snose na jednake dijelove. Proces tumačenja započinje pisanim i obrazloženim prijedlogom jedne od strana-inicijativom. Druga strana mora u roku od tri radna dana pismeno odgovoriti i obrazložiti svoj stav. U slijedeća četiri radna dana strane moraju okončati postupak tumačenja zaključkom, koji mora biti u pisanom obliku. Pisani zaključak obvezuje obje strane. Ako strane ne postignu dogovor konsenzusom, zajedničko tijelo odlučuje većinom glasova.

## **25. REGISTRACIJA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

25.1. Ovaj Ugovor se registrira u Županijskom uredu nadležnom za rad, zdravstvo i socijalnu skrb i objavljuje prema valjanim pravilima.

## **26. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

26.1. Akti i odredbe utvrđene u suradnji sa Sindikatima su sastavni dio ovog Ugovora.

Isti jesu:

- a) Pravilnik o plaćama i načinu obračuna plaća,
- b) Pravilnik o zaštiti na radu s mjerama zaštite na radu prema tehnološkim listama,
- c) Pravilnik o sredstvima osobne zaštite i osobnoj zaštitnoj opremi,
- d) Normativi i tehnološki lanci
- e) Pravilnik o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada.

26.2. Utvrđivanje normi u ovom trgovačkom društvu vrši Tehnički fakultet u Rijeci. U procesu utvrđivanja normi sudjeluju predstavnici stranaka ovog Kolektivnog ugovora. Utvrđene/prihvaćene pojedinačne norme stavljaju se odmah u primjenu. Utvrđivanju

normi pristupa se bez odlaganja odmah po nastupu okolnosti koje zahtijevaju normiranje.

26.3. Stranke su suglasne da izglasavanjem novog Zakona o radu, automatski pristupaju pregovorima o usklađivanju KU s odredbama novog Zakona o radu.

U Rijeci, 27. rujna 2015.

Za SAMOSTALNI SINDIKAT  
ZAPOSLENIKA RIJEČKE LUKE,

predsjednik, Roberto Zubčić



Za NEZAVISNI SINDIKAT  
ZAPOSLENIKA U RIJEČKOJ LUCI,

predsjednik, Rušmir Cimirotić



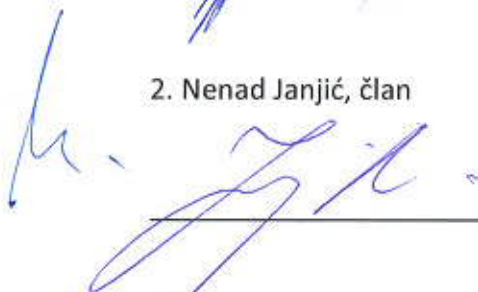
Za Poslodavca:  
Uprava:

LUKA RIJEKA d.d.  
Rijeka, Riva 1

1. Vedran Devčić, predsjednik



2. Nenad Janjić, član



3. Linda Sciucca, član

