

KOLEKTIVNI UGOVOR

*o pravima i obvezama radnika i poslodavca
u LUKA PULA d.o.o.*

- Srpanj 2002. god. -

SADRŽAJ

<i>I.</i>	<i>OPĆE ODREDBE</i>	<i>Str. 3.</i>
<i>II.</i>	<i>RADNO VRIJEME</i>	<i>Str. 4.</i>
<i>III.</i>	<i>ODMORI I DOPUSTI</i>	<i>Str. 5.</i>
<i>IV.</i>	<i>PLAĆE I NAKNADE PLAĆE</i>	<i>Str. 7.</i>
	<i>Osnovna plaća</i>	<i>Str. 7.</i>
	<i>Stimulativni dodatak</i>	<i>Str. 8.</i>
	<i>Dodatak na staž</i>	<i>Str. 9.</i>
	<i>Dodatak na otežane uvjete rada</i>	<i>Str. 9.</i>
	<i>Solidarnost</i>	<i>Str. 9.</i>
	<i>Plaće po osnovi inovacija</i>	<i>Str. 9.</i>
	<i>Naknada plaće</i>	<i>Str. 9.</i>
	<i>Plaće pripravnika</i>	<i>Str. 10.</i>
	<i>Dodatak učenicima i studentima</i>	<i>Str. 10.</i>
<i>V.</i>	<i>OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA</i>	<i>Str. 11.</i>
	<i>Regres za godišnji odmor</i>	<i>Str. 11.</i>
	<i>Otpremnine</i>	<i>Str. 11.</i>
	<i>Jubilarne nagrade</i>	<i>Str. 12.</i>
	<i>Solidarne pomoći</i>	<i>Str. 12.</i>
	<i>Pokloni djeci radnika</i>	<i>Str. 12.</i>
	<i>Pomoć obitelji umrlog radnika</i>	<i>Str. 13.</i>
	<i>Osiguranje radnika</i>	<i>Str. 13.</i>
	<i>Dnevnice i troškovi službenih putovanja</i>	<i>Str. 13.</i>
	<i>Upotreba privatnog automobila u službene svrhe</i>	<i>Str. 14.</i>
	<i>Troškovi prijevoza na posao i s posla</i>	<i>Str. 14.</i>
	<i>Božićnica</i>	<i>Str. 14.</i>
<i>VI.</i>	<i>ZAŠTITA NA RADU</i>	<i>Str. 14.</i>
<i>VII.</i>	<i>PRAVA SINDIKATA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA</i>	<i>Str. 14.</i>
<i>VIII.</i>	<i>MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA</i>	<i>Str. 15.</i>
<i>IX.</i>	<i>PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE</i>	<i>Str. 16.</i>

Na temelju članaka 185.- 209. Zakona o radu (N. N. 38/95),

LUKA PULA d.o.o. koju zastupa direktor Dario Tomišić
(u daljnjem tekstu: Poslodavac)

i

SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA LUKE PULA , koji zastupa i predstavlja Dino Brnobić, u ime svojih članova
(u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su u Puli dana _____

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obvezama radnika i poslodavca u L U K A P U L A d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Uviđajući potrebu sporazumnog uređenja radnih odnosa radi promicanja socijalne i ekonomske sigurnosti radnika u društvu , te razvoja unapređenja i profitabilnosti lučke djelatnosti kao cjeline, potpisnici Kolektivnog ugovora izražavaju volju i spremnost sporazumnog uređenja međusobnih odnosa.

Članak 2.

Ovaj Kolektivni ugovor obvezuje i primjenjuje se na stranke koje su ga sklopile.
U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Kolektivnog ugovora, te odredbe Kolektivnog ugovora postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se:

1. Prava, obveze i način ostvarivanja prava i obveza radnika u radnom odnosu i to:

- 1.1. Radno vrijeme
- 1.2. Odmori i dopusti
- 1.3. Plaće i naknade plaće
- 1.4. Ostala materijalna primanja radnika
- 1.5. Zaštita na radu
- 1.6. Uvjeti rada sindikata

2. Način i postupak rješavanja sporova između stranaka potpisnica Kolektivnog ugovora, te njegove izmjene i dopune.

3. Način zaključivanja i registracije, te uvjeti, rokovi i način otkazivanja Kolektivnog ugovora.

II. RADNO VRIJEME

Članak 4.

Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno. Puno radno vrijeme uključuje i stanku za odmor.

Rad 12/24 i 12/48 ne smatra se radom u smjeni.

Članak 5.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na stanku od 30 minuta.

Radnik koji dnevno radi duže od 8 sati dužina stanke uvećava se za 30 minuta, ako radi najmanje 12 sati.

Stanka iz stavka 1. i 2. uračunava se u radno vrijeme.

Članak 6.

Radni tjedan traje pet radnih dana.

*Subota je **u pravilu** neradni dan, a nedjelja dan tjednog odmora.*

Dnevno radno vrijeme je jednokratno .

Članak 7.

Na poslovima koji zbog svoje prirode zahtijevaju različit raspored dnevnog odnosno tjednog radnog vremena, može se uvesti preraspodjela radnog vremena, a kao dan tjednog odmora odrediti će se neki drugi dan u tjednu.

Članak 8.

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

Članak 9.

Poslodavac u skladu sa Zakonom o radu može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do 10 sati tjedno.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu o prekovremenom radu obavijesti će se sindikat i inspektor rada.

Članak 10.

Početak i završetak radnog vremena, vrijeme korištenja stanke, način izmjena smjena, duljina trajanja smjena, te poslovi koji zbog svoje prirode zahtijevaju različiti raspored radnog vremena tijekom kalendarske godine određuju se na razini Društva posebnom pisanom odlukom Uprave uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem o čemu će se izvijestiti sindikat.

Kada to zahtjeva priroda poslova, organizacija rada, bolje korištenje sredstava rada, racionalnije korištenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova, poslodavac

može preraspodijeliti radno vrijeme tako da u prosjeku ne bude duže od 40 sati tjedno, o čemu je poslodavac obavezan obavijestiti radnika najmanje 24 sata prije početka rada.

III. ODMORI I DOPUSTI

Članak 11.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Pri određivanju broja dana godišnjeg odmora, blagdani, subote i neradni dani ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Trajanje godišnjeg odmora ograničava se na najviše 30 radnih dana.

Članak 12.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora, radnik ostvaruje temeljen dužine radnog staža, zdravstvenog stanja, svojstva roditelja i otežanih uvjeta rada.

Članak 13.

Na početnu osnovicu iz članka 11. stavka 1. Kolektivnog ugovora, dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. Dužina radnog staža:

<i>- od 1 do 5 godina radnog staža</i>	<i>4 radna dana</i>
<i>- više od 5 do 10 godina radnog staža</i>	<i>5 radna dana</i>
<i>- više od 10 do 15 godina radnog staža</i>	<i>6 radnih dana</i>
<i>- više od 15 do 20 godina radnog staža</i>	<i>7 radnih dana</i>
<i>- više od 20 do 25 godina radnog staža</i>	<i>8 radnih dana</i>
<i>- više od 25 do 30 godina radnog staža</i>	<i>9 radnih dana</i>
<i>- više od 30 godina radnog staža</i>	<i>10 radnih dana</i>

2. Socijalni uvjeti:

Majka ili samohrani otac djeteta do 7 godina, odnosno dvoje djece do 15 godina, invalidi rada, invalidi domovinskog rata i civilne žrtve rata, imaju pravo na dva dodatna dana godišnjeg odmora.

3. Uvjeti rada:

Radnici koji rade na administrativnim poslovima imaju pravo na 1 (jedan) dodatni dan, dok svi ostali radnici imaju pravo na dva (2) dodatna dana godišnjeg odmora na ime uvjeta rada.

Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri radna dana.

Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset radnih dana.

Poslovi iz stavka 2. ovog članka te najkraće trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima, utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Ako poslovi iz stavka 2. ovog članka te najkraće trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima nije utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, ministar

nadležan za rad može na prijedlog osobe koja prema ovom Zakonu može biti stranka kolektivnog ugovora, a uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo, donijeti pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 14.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Članak 15.

Ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovan radni odnos, radnik nema šest mjeseci radnog staža, ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbom članka 11. ovog Kolektivnog ugovora, za svaki navršeni mjesec dana rada.

Članak 16.

Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora koji će objaviti do 31. ožujka tekuće godine.

Članak 17.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe u slučaju:

- | | |
|---|---------------|
| 1. sklapanja braka | 3 radna dana |
| 2. porod supruge | 3 radna dana |
| 3. smrti člana uže obitelji
(supružnik, dijete, roditelj, brat, sestra pastorak,
posvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje,
osoba koju je po zakonu radnik dužan uzdržavati
ako su živjeli u zajedničkom kućanstvu, osoba koja sa
radnikom živi u izvanbračnoj zajednici,
očuh, maćeha) | 4 radna dana |
| 4. smrt roditelja supružnika | 2 radna dana |
| 5. selidbe (jedanput godišnje) | 2 radna dana |
| 6. teške bolesti člana uže obitelji | 5 radnih dana |
| 7. elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu
radnika, ukoliko je proglašeno stanje elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 8. dobrovoljnog davanja krvi, uz dogovor s neposrednim
rukovoditeljem za svako davanje; na dan dobrovoljnog davanja
krvi oslobađa se radnih obaveza i ima pravo na dodatni | 1 radni dan |

Plaćeni dopust može se odobriti radniku i za slučajeve školovanja i uzdržavanja za potrebe rada u društvu .

Izuzetno, radnik ima pravo na više od 7 radnih dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini, ako se tijekom te godine ponovi slučaj iz točke 3., 4., 6. i 7. ovog članka.

Korištenje dopusta započinje neposredno po nastanku slučaja.

IV. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 18.

Poslodavac je dužan radniku za izvršeni rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- 1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radi*
- 2. dodatka na osnovnu plaću:*
 - 2.1. stalni mjesečni dodatak*
 - 2.2. dodatak na plaću za staž;*
 - 2.3. dodatak na otežane uvjete rada;*
 - 2.4. stimulativni dodatak*

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno. Rok za isplatu plaće je 20-ti u mjesecu za prethodni mjesec.

U slučaju zakašnjenja isplate plaće više od 5 radnih dana sindikat može, organizirati industrijske akcije, a poslodavac neće pokretati sudske tužbe protiv Sindikata.

Osnovna plaća

Članak 19.

Radnik ima pravo na osnovnu plaću za puno radno vrijeme koja se utvrđuje tako da se množi iznos osnovice utvrđene u bruto iznosu s koeficijentom složenosti poslova radnog mjesta na koji je radnik raspoređen.

Na taj iznos dodaje se stalni mjesečni dodatak od 450,00 kn bruto, a isplaćuje se razmjerno vremenu provedenom na radu..

Članak 20.

Najniža osnovna plaća za najjednostavniji rad utvrđuje se u visini od 2.050,00 kn. bruto, za 174 efektivna sata.

U slučaju porasta troškova života više od 5% u određenom vremenskom razdoblju prema istom razdoblju prethodne godine (prema objavi Državnog zavoda za statistiku), za taj postotak korigira se najniža osnovna plaća.

Članak 21.

Za utvrđivanje osnovne plaće prema osnovici iz čl.20 stava 1., utvrđuju se koeficijenti složenosti poslova prema sistematizaciji radnih mjesta kako slijedi:

Redni broj	Opis radnog mjesta	Koeficijent složenosti
<i>1</i>	<i>Voditelj računovodstva i financija</i>	<i>4,00</i>

2	<i>Glavni knjigovođa</i>	2,20
3	<i>Knjigovođa saldakonti</i>	1,60
4	<i>Voditelj komercijale</i>	4,00
5	<i>Fakturist</i>	1,70
6	<i>Voditelj pretovara i skladišta</i>	2,65
7	<i>Poslovođa pretovara</i>	1,80
8	<i>Predradnik</i>	1,40
9	<i>Dizaličar</i>	1,40
10	<i>Lučki operater</i>	1,30
11	<i>Lučki radnik</i>	1,20
12	<i>Glavni skladištar</i>	1,80
13	<i>Skladištar</i>	1,40
14	<i>Voditelj tehnike i održavanja</i>	2,20
15	<i>Mehaničar - kućni majstor</i>	1,60
16	<i>Spremačica</i>	1,10
17	<i>Portir</i>	1,20
18	<i>Voditelj pravno-kadrovske službe</i>	4,00
19	<i>Referent kadrova</i>	2,10
20	<i>Poslovni tajnik - tumač</i>	2,60

Stimulativni dodatak

Članak 22.

Poslodavac isplaćuju stimulativni dodatak plaći sukladno ekonomskoj mogućnosti, rezultatu poslovanja i doprinosu radnika .

Članak 23.

Poslodavac je dužan izraditi kriterije za stimulaciju s čime sindikat i radnik moraju biti upoznati. Kriteriji ne moraju biti kvantificirani, ali radnik mora znati na temelju čega će moći ostvariti stimulaciju.

Ovi kriteriji moraju unaprijed biti poznati.

Dodatak na staž

Članak 24.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%.

Ovo se pravo ostvaruje u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je radnik ispunio uvjete iz stavka prvog ovog članka.

Dodatak na otežane uvjete rada

Članak 25.

Osnovna plaća radnika uvećava se za :

1. Rad noću	30%
2. Prekovremeni rad	50%
3. Rad nedjeljom	35%
4. Smjenski rad(dvokratni)	10%

Ako radnik radi u dane državnih i vjerskih blagdana te neradnih dana koji su utvrđeni Zakonom te na dan Uskrsa ima pravo na naknadu plaće, i osnovnu plaću uvećanu za 50%

Ako postoji više uvjeta istovremeno, dodaci se pribrajaju.

Solidarnost

Članak 26.

Radnik kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu (žene 60 godina i muškarci 65 godina starosti), nedostaje do pet godina života, zadržava do odlaska u mirovinu najmanje plaću, koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su nastale spomenute okolnosti.

Plaće po osnovi inovacija

Članak 27.

Radnik ima pravo na novčanu naknadu po osnovi inovacije, racionalizacije ili drugih oblika stvaralaštva.

Ostvarivanje prava iz stavka 1. u svakom pojedinom slučaju posebno se ugovara između radnika i Poslodavca.

Naknada plaće

Članak 28.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca u slučaju:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom;
- izvršavanja obveza po pozivu HV i MUP;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja, kada je upućen na osnovi odluke uprave društva;
- kada sindikalni povjerenik zbog sindikalne aktivnosti ne radi poslove svog radnog mjesta, uz suglasnost poslodavca;
- obrazovanja za sindikalne aktivnosti, uz suglasnost poslodavca;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika ;
- traženja posla za vrijeme otkaznog roka;
- sistematskih pregleda;

- rada u radničkom vijeću za broj sati utvrđen sporazumom sa radničkim vijećem;
- obrazovanja za potrebe radničkog vijeća u skladu sa sporazumom.

Članak 29.

Za vrijeme izostanka s posla zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plaće i to uslijed:

- bolesti do 42 dana, 85% plaće radnika isplaćene u prethodnih šesti mjeseci
- profesionalne bolesti, ozljede na radu i komplikacija kod davanja krvi, 100 % plaće radnika isplaćene u prethodnih 6 mjeseci.

Članak 30.

Za vrijeme privremenog udaljenja iz društva (suspenzije) i za vrijeme kada se nalazi u pritvoru, ako uzdržava obitelj, radnik pravo na naknadu plaće u visini jedne polovine, a ako ne uzdržava, na jednu trećinu osnovice plaće.

Plaće pripravnika

Članak 31.

Pripravnik ima pravo na 80 % plaće radnog mjesta za koji se osposobljava .

Dodatak učenicima i studentima

Članak 32.

Učenici i studenti imaju pravo na nagradu u visini utvrđenoj u Pravilniku o porezu na dohodak, proporcionalno danima provedenim na praksi .

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 33.

Pod ostalim materijalnim pravima radnika podrazumijevaju se:

- regres za godišnji odmor;
- otpremnine;
- jubilarne nagrade;
- solidarne pomoći;
- pokloni djeci radnika

- pomoć obitelji umrlog radnika
- osiguranje radnika
- dnevnice i troškovi službenih putovanja;
- troškovi prijevoza na posao i s posla;
- božićnica.

Regres za godišnji odmor

Članak 34.

Radniku se podmiruju troškovi godišnjeg odmora (regres za godišnji odmor) u visini neoporezovanog iznosa naknade utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres za godišnji odmor iz prethodnog stavka isplaćuje se najkasnije do 15. srpnja tekuće godine.

Otpremnine

Članak 35.

Prilikom odlaska u mirovinu, radniku se isplaćuje otpremnina ovisno o dužini radnog staža u Društvu, kako slijedi:

<i>- do 10 godina</i>	<i>3 osnovice</i>
<i>- od 10 - 20 godina</i>	<i>4 osnovice</i>
<i>- od 20 - 30 godina</i>	<i>5 osnovica</i>
<i>- preko 30 godina</i>	<i>6 osnovica</i>

Osnovicu čini prosječna mjesečna plaća u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Otpremninu je Poslodavac dužan isplatiti s posljednjom plaćom, odnosno najkasnije mjesec dana nakon prestanku radnog odnosa.

Jubilarne nagrade

Članak 36.

Radniku pripada pravo na novčanu nagradu za 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina neprekidnog radnog staža u društvu, u visini neoporezivog iznosa sukladno Zakonu o porezu na dohodak.

Pod neprekidnim radom kod poslodavca smatra se i rad kod pravnih prednika poslodavca.

Jubilarnu nagradu Poslodavac će isplatiti u tekućoj godini u kojoj radnik ispuni uvjet i to u slijedećem mjesecu od ispunjenja uvjeta .

Radnik kojem prestane radni odnos prije stjecanja prava na jubilarnu nagradu, gubi pravo na isplatu nagrade, osim radnika koji je tijekom godine umirovljen.

Ukoliko se zbog otežane financijske situacije društva jubilarna nagrada ne može isplatiti u tekućoj godini, obveza se prenosi u slijedeću godinu uz primjenu iznosa tekuće godine.

Solidarne pomoći

Članak 37.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na jednokratnu solidarnu potporu, u visini neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika*
- smrti supružnika, djeteta, roditelja*
- nastanka teške invalidnosti radnika na radu*
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, i to jednom u godini*
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode*

Obitelj umrlog radnika ima pravo na naknadu troškova pokopa, ako je smrt posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, bez obzira na mjesto pokopa.

Pokloni djeci radnika

Članak 38.

Radniku će se isplatiti novčani iznos ili dati poklon za svako dijete mlađe od 15 godina u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak .

Pomoć obitelji umrlog radnika

Članak 39.

Djetetu radnika umrlog od posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, pripada novčana pomoć za školovanje u slučaju redovitog školovanja prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|------------------------------------|------------|
| <i>- za djecu u osnovnoj školi</i> | <i>20%</i> |
| <i>- za djecu u srednjoj školi</i> | <i>30%</i> |

- za djecu u visokoškolskoj ustanovi usmjerenja iz
djelatnosti Društva

40%

od prosjeka plaće isplaćene kod poslodavca u prethodna tri mjeseca.

Novčana pomoć iz prethodnog stavka isplaćuje se tri godine od nastanka smrtnog slučaja pod uvjetom da redovito pohađaju školu mjesečno tijekom školske godine i za trajanja školskih praznika,.

Osiguranje radnika

Članak 40.

Poslodavac je obvezan osigurati radnika od nezgode za vrijeme rada te odlaska i dolaska na posao, tj. 1 sat prije dolaska na rad kao i 1 sat poslije odlaska na rad .

Osigurani rizici su trajni invaliditet nastao uslijed ozljede na radu, te smrt uslijed ozljede na radu.

Radnici koji rade na radnim mjestima s otežanim uvjetima rada poslodavac će osigurati od nezgode za puna 24 sata.

Osigurane svote utvrđuje Uprava Društva početkom godine, uz obavijest sindikatu.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 41.

Za službeno putovanje radniku pripada naknada prijevoznih troškova i dnevnica u visini neoporezivog iznosa dnevnica utvrđenim Pravilnikom o porezu na dohodak i naknada punog iznosa hotelskog računa (B kategorija).

Dnevnica se obračunava prema trajanju putovanja i to:

- cijela dnevnic od 12 do 24 sata
- polovina dnevnice od 8 do 12 sati

Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 42.

Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu 30% cijene litre (super) benzina po prijeđenom kilometru.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prometom. Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog prometa za prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu troškova u visini cijene prijevoza koju imaju drugi radnici slične udaljenosti.

Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se zajedno s plaćom za protekli mjesec.

Božićnica

Članak 44.

Radniku se može isplatiti jednokratno povećanje plaće do 20-tog prosinca tekuće godine za božićnicu i to radniku koji je na dan isplate u radnom odnosu u Društvu.

VI. ZAŠTITA NA RADU

Članak 45.

Prava i obveze u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika koja nisu uređena ili su samo djelomično uređena zakonom, drugim propisima uredit će se posebnim kolektivnim ugovorom.

VII. PRAVA SINDIKATA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA

Članak 46.

Sindikat djeluje kod poslodavca na način utvrđen Statutom sindikata i u skladu sa zakonom.

Članak 47.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu.

Sindikalni povjerenik je osoba ovlaštena za zastupanje sindikata koja je istodobno u radnom odnosu kod poslodavca.

Sindikalni povjerenici ne mogu za vrijeme trajanja mandata i šest mjeseci poslije biti utvrđeni viškom kod poslodavca.

Sindikalnog povjerenika u vremenu iz stavka 2. ovog članka ne može se rasporediti na drugo radno mjesto ili drugo mjesto rada, kod drugog poslodavca, umanjiti plaća, otkazati ugovor o radu, odnosno na bilo koji drugi način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj, bez suglasnosti sindikata.

Članak 48.

Poslodavac je dužan Sindikatu osigurati slijedeće uvjete za rad:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka;
- administrativne usluge za rad sindikata;
- obračun i naplatu sindikalne članarine;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i troškova tiskanja .

Članak 49.

Pravo na plaćenu ukupnu sindikalnu aktivnost na teret društva, sindikat ostvaruje u visini od 3 radna sata po članu godišnje.

Sva ostala prava sindikalni povjerenik uređuje posebnim sporazumom s upravom društva.

Članak 50.

Poslodavac je dužan priopćiti Sindikalnom povjereniku podatke važne za gospodarski i socijalni položaj radnika .

Članak 51.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalne aktivnosti, te službenog puta u svezi sa sindikalnom aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

VIII. MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Članak 52.

Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjene i dopune ovog ugovora. Postupak izmjena ili dopuna pokreće se u pisanom obliku.

Druga ugovorna strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene ili dopune u roku od 30 dana.

Ako druga ugovorna strana ne prihvati prijedlog, slijedi postupak mirenja sukladno Zakonu o radu.

Članak 53.

Postupak mirenja pokreće se na inicijativu jedne od ugovornih strana.

Postupak mirenja ne može se provesti ako jedna od ugovornih strana nije prihvatila prijedlog za provođenje mirenja.

IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 54.

Ugovorne strane su dužne najmanje dva puta godišnje raspraviti provedbu ovog Kolektivnog ugovora, kao i njegove učinke.

Članak 55.

Ugovorne strane će u roku od 30 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora imenovati svaka po dva člana u zajedničko tijelo za tumačenje odredbi ovog Kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene.

Članak 56.

Ovaj se Kolektivni ugovor sklapa na određeno vrijeme od godinu dana, stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01. srpnja 2002. sve do zaključivanja novog Ugovora.

Pregovore o obnovi ovog Ugovora, ugovorne strane će započeti najkasnije 60 dana prije isteka roka na koji je isti sklopljen.

Članak 57.

Ovaj Kolektivni ugovor sačinjen je u šest istovjetnih primjeraka od kojih dva zadržava svaka ugovorna strana, a dva se dostavljaju nadležnom državnom tijelu.

Kolektivni ugovor objavljuje se na način propisan Pravilnikom ministra nadležnog za rad.

U Puli, __. __. 2002. god.

za SINDIKAT:

za POSLODAVCA:

Dino Brnobić

Dario Tomišić