

NAFTNI SERVISI, d.o.o.

ČLAN INA GRUPE

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA CROSCOCO, d.o.o.

U Zagrebu, 01.10.2010. godine

CROSCO, NAFTNI SERVISI d.o.o., Zagreb, Ulica grada Vukovara 18, 10000 Zagreb

i

SINDIKAT NAFTNOG GOSPODARSTVA, Kumičićeva 1, Zagreb INAŠ -

Sindikata radnika INE i društava INE Zagreb

na temelju Zakona o radu (Narodne novine broj 149/09) sklopili su u Zagrebu dana 01.10.2010. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA CROSCO, d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

- (1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora poslodavac **je** Croscos d.o.o., Zagreb, za kojega radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (2) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

Članak 3.

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

Članak 4.

- (1) U slučaju statusne promjene poslodavca na radnike se, do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, primjenjuje ovaj Kolektivni ugovor.

II. SOCIJALNI DIJALOG

Članak 5.

- (1) U cilju unapređenja socijalnog dijaloga i jačanja konkurentnosti društva za poslovanje u tržišnim uvjetima, a zbog zaštite radno-pravnog odnosno socijalno-materijalnog položaja radnika, stranke ovog Kolektivnog ugovora će uspostaviti redovnu komunikaciju u slučajevima:
- restrukturiranja društva ili njegovih dijelova
 - zapošljavanja, premještanja i otkaza
 - prekvalifikacija i doškolovanja

- očuvanja i unapređenja zaštite na radu, zaštite okoliša i rada na siguran način
- u ostalim slučajevima od interesa za poslodavca i sindikat.

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

Članak 6.

- (1) Poslodavac će, ako osniva novo društvo, u aktima o osnivanju tog društva osigurati svim radnicima koji prelaze od poslodavca na rad u novoosnovano društvo, kontinuitet radnog staža iz čega proizlaze određena prava utvrđena propisima i ovim Kolektivnim ugovorom (npr. godišnji odmor, jubilarne nagrade, otpremnine).
- (2) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prestanka rada društva iz prethodnog stavka u razdoblju do godine dana od osnivanja preuzeti na rad radnike iz prethodnog stavka i s njima sklopiti ugovore o radu.
- (3) Poslodavac se obvezuje da će kod osnivanja novih društava, i/ili svih drugih promjena u kojima radnici prelaze na rad kod drugog poslodavca, na zahtjev sindikata pristupiti razgovorima i u dobroj vjeri nastojati sklopiti poseban sporazum o radnom, socijalnom i materijalnom položaju radnika.

Članak 7.

- (1) Stranke su suglasne da će u zaštiti interesa vlasnika, radnika i Društva u cjelini djelovati u smislu smanjivanja nelojalne konkurencije i rada na crno. Iz toga razloga poslodavac neće ustupati izvođenje radova poslodavcima koji s predstavnicima svojih radnika nemaju uređene radnopravne odnose u skladu sa Zakonom o radu.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

- (1) Zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom moguće je tek nakon neuspjelog pronalaženja putem pretraživanja baze podataka radnika ili internog natječaja, ako je moguće.
- (2) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između poslodavca i radnika.
- (3) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati uglavke o:
 1. ugovornim strankama, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. danu otpočinjanja rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova,

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

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

Članak 9.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem na liječnički pregled, o čemu odlučuje poslodavac. Troškove takvog liječničkog pregleda, kao i kasnijih periodičnih liječničkih pregleda snosi poslodavac.
- (2) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se obaviti prethodno provjeravanje njegovih sposobnosti. Odluku o prethodnom provjeravanju kandidata za zaposlenje i načinu provjere donosi poslodavac.
- (3) Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada, obaviti posao.
- (5) Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama koji bi mogli prouzročiti višak broja zaposlenih kod poslodavca.

Članak 10.

- (1) Poslodavac će, u pravilu i najkasnije osam dana prije isteka ugovora, pisano obavijestiti radnika da mu ne namjerava ponuditi novi ugovor.
- (2) U slučaju kada poslodavac ne namjerava, nakon isteka trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, radniku ponuditi novi ugovor o radu, poslodavac će prema radniku ispuniti sve obveze iz ugovora o radu, nastale za vrijeme trajanja ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

a) Puno radno vrijeme

Članak 11.

- (1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u trajanju od 40 sati tjedno.

b) Nepuno radno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada, ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo neke dane u tjednu.

- (3) Radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (4) Ostala prava iz radnog odnosa radnici koji rade nepuno radno vrijeme ostvaruju u obujmu koji odgovara udjelu nepunog radnog vremena u fondu sati punog radnog vremena.

c) Skraćeno radno vrijeme

Članak 14.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Svaka strana ovog Kolektivnog ugovora može ministru nadležnom za rad predložiti donošenje pravilnika kojim se uređuju pitanja iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Radnik koji radi sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruje kao da radi puno radno vrijeme.
- (4) Radnik kojemu je radno vrijeme skraćeno ne smije se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad na takvim poslovima.

d) Prekovremeni rad

Članak 15.

- (1) Odrađeni radni sati nakon 8 sati u redovnom odnosno 12 sati u preraspodijeljenom radnom vremenu smatraju se prekovremenim radom.
- (2) Poslodavac će, radi izbjegavanja prekovremenog rada, provoditi određene kadrovsko-organizacijske mjere putem preraspodjele radnog vremena, povećanja broja izvršitelja s radnicima unutar Crosca, novim zapošljavanjem i si.
- (3) Kada se temeljem prekovremenog rada ostvaruje pravo na slobodne dane, za 5,5 odrađenih prekovremenih sati radnik ostvaruje pravo na jedan slobodan radni dan od 8 sati.

e) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 16.

- (1) Rad između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Rad od 15 do 23 sata smatra se radom u drugoj smjeni.

Članak 17.

- (1) Noćni rad ne može se odrediti:
 - radniku mlađem od 18 godina,
 - trudnici i majci s djetetom do 2 godine starosti, bez njezine suglasnosti,

- samohranom roditelju s djetetom do 5 godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju,
- radniku invalidu rada kojem je rješenjem HZMO, odnosno mišljenjem nadležne medicine rada, izričito zabranjen takav rad.

f) Raspored radnog vremena

Članak 18.

- (1) Dnevni i tjedni raspored radnog vremena pisano utvrđuje poslodavac, o čemu će na odgovarajući način biti obaviješteni svi radnici.
- (2) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi kalendar radnog vremena, na način daje isti razrađen po mjesecima u okviru godišnjeg fonda sati.
- (3) Odluka poslodavca o danima korištenja godišnjeg odmora koji se spajaju s danima blagdana, ne primjenjuje se na radnike u smjenskom radu.

g) Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog radnog vremena
- (2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena uključujući i prekovremeni rad ne može biti duže od 48 sati tjedno
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 20.

- (1) Poslodavac mora obavijestiti radnika o preraspodijeljenom radnom vremenu, u pravilu, tjedan dana unaprijed. Obavijest treba sadržavati točnu naznaku razdoblja i ukupnog trajanja rada dužeg od punog radnog vremena, kao i razdoblje preraspodjele u kojem će radnik raditi kraće od punog radnog vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Svako odstupanje od redovnog radnog vremena, koje nije definirano kao preraspodjela, smatra se prekovremenim radom.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.
- (5) Preraspodjela radnog vremena ne može se uvesti zbog nedostatka broja izvršitelja na sistematiziranim radnim mjestima.

Članak 21.

- (1) Kada to narav posla omogućuje poslodavac može uvesti klizno radno vrijeme, s vremenom klizanja do jednog sata.

h) Evidencija radnog vremena

- (1) O odrađenim satima rada poslodavac vodi posebnu evidenciju.
- (2) Odrađeni sati rada evidentiraju se, u pravilu, na tipskom obrascu u svim organizacijskim cjelinama poslodavca.
- (3) Evidenciju radnog vremena vodi, u pravilu, neposredni rukovoditelj.
- (4) Radnik ima pravo uvida u evidenciju svojih odrađenih sati.

V. ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 23.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svaki radni dan pravo na stanku od najmanje trideset minuta i ona se ubraja u to radno vrijeme, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Radniku koji dnevno radi duže od 8 sati trajanje stanke uvećava se razmjerno trajanju dnevnog radnog vremena.

Članak 24.

- (1) Pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu uredit će se način ostvarivanja prava na odmor u tijeku rada (stanku) radnika koji radi na poslovima (npr. smjenski rad i si.) čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke.

b) Dnevni odmor

Članak 25.

- (1) Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i na odmor od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Radnica će vrijeme stanke iz prethodnog stavka iskoristiti u skladu s potrebama djeteta uz prethodnu najavu poslodavcu.
- (3) Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i dnevni odmor iz stavka 1. i 2. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata samo uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

Članak 26.

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

c) Tjedni odmor

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 25. Kolektivnog ugovora.
- (2) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno koji iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovog članka mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

d) Godišnji odmor

Članak 28.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu zaštitnih mjera na radu nije moguće zaštititi ga od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana.

Članak 29.

- (1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani tjednog odmora u skladu s radniku dodijeljenim radnim rasporedom
- dani blagdana i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 30.

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

Članak 31.

- (1) Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 32.

- (1) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor, nije stekao pravo na godišnji odmor,

Članak 35.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u najmanje dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom daje ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (3) Neiskorišteni godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine

Članak 36.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i rasonodu radnika.
- (2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac će nastojati omogućiti da radnici tijekom srpnja i kolovoza koriste dio godišnjeg odmora.

Članak 37.

- (1) Odluka o korištenju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Sastavni dio odluke iz prethodnog stavka je i ukupan broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo na temelju Kolektivnog ugovora.

Članak 38.

- (1) Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu, radnik koji je bio u vojnoj službi i radnik mobiliziran u postrojbe HV, odnosno policije ima pravo iskoristiti u cijelosti u sljedećoj kalendarskoj godini

Članak 39.

- (1) Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti, za tekuću kalendarsku godinu, iskoristio kod prethodnog poslodavca.
- (2) Radnik kojem prestaje ugovor o radu Poslodavac će omogućiti korištenje godišnjeg odmora, a ako to ne učini dužan je isplatiti naknadu razmjerno neiskorištenim danima godišnjeg odmora.

Članak 40.

- (1) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja.

Plaćeni dopust

(1) Radnik ima pravo na dopust do najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, uz naknadu plaće u ovim slučajevima:

- sklapanje braka	5 radnih dana,
- porod supruge	5 radnih dana,
- smrt člana uže obitelji	5 radna dana,
- smrt roditelja bračnog/vanbračnog druga	3 radna dana,
- selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana,
- selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana,
- elementarna nepogoda	2 radna dana,
- teška bolest članova uže obitelji	3 radna dana,
- sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim,	
sportskim ili sličnim akcijama	2 radna dana
- za svako darivanje krvi	1 radni dan

koji će radnik koristiti na dan
kojeg odobri poslodavac

- (2) Radnik je dužan dokumentirati činjenice iz prethodnog stavka kojima dokazuje pravo na plaćeni dopust.
- (3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, usvojitelj, osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
- (4) Za ostvarivanje ostalih prava iz ovog KU, pod pojmom "uža obitelj" podrazumijeva se radnikov bračni ili izvanbračni drug, roditelji i djeca (bračna, izvanbračna i posvojenici)"
- (5) Korištenje plaćenog dopusta radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi.
- (6) Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust unutar vremena nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

Članak 42.

- (1) Poslodavac može u jednoj kalendarskoj godini odobriti radniku dopust uz naknadu plaće u trajanju dužem od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana za potrebe stručnog i opće školovanja te osposobljavanja ili usavršavanja u skladu sa potrebama poslodavca
- (2) Glede stjecanja prava iz radnih odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom rada.

Neplaćeni dopust

Članak 43.

- (1) Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do trideset dana, tijekom jedne kalendarske godine, u ovim slučajevima:
 - njega člana uže obitelji,

- njega invalida,
 - gradnja ili popravak kuće ili stana,
 - liječenja,
 - izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije,
 - u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Neplaćeni dopust duži od trideset dana, tijekom jedne kalendarske godine, može se odobriti radniku, na njegov zahtjev, posebnom odlukom poslodavca.
- (3) Za neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. PLAĆA

Članak 44.

- (1) Za obavljene posao radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i uvjeta rada na tom radnom mjestu,
 - dodatka osnovnoj plaći temeljem uvjeta rada (rad na bušotini, nedjeljom i slično)
 - povećanja osnovne plaće na osnovi radnog staža (dalje: minuli rad)
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom.

Članak 45.

- (1) Prema ovom Kolektivnom ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća.
- (2) Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 15. u tekućem mjesecu, a varijabilni dio plaće na način i u vremenu određen člankom 47. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 46.

- (1) Osnovna plaća radnika je najniži iznos plaće za rad obavljen na razini uobičajenog radnog učinka, a sastoji se od osnovice osnovne plaće i dodatka osnovici osnovne plaće.
- (2) Osnovica osnovne plaće izračunava se množenjem cijene sata rada, koeficijenta složenosti radnog mjesta iz ugovora o radu i sati rada.
- (3) Dodatak osnovici osnovne plaće izračunava se množenjem iznosa iz st. 5. ovog članka i sati rada.
- (4) Cijena sata rada utvrđuje se u visini od najmanje 14,36 kn od čega fiksni dio predstavlja najmanje 12,05 kn, a preostalih 2,31 kn (16%) predstavlja varijabilni dio plaće.
- (5) Dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada utvrđuje se u visini od najmanje 6,14 kn.
- (6) Za izračun svih dodataka koristi se satnica od najmanje 14,36 kn.
- (7) Cijena sata rada za 2011. godinu (počevši od 01.01.2011.) uvećava se najmanje za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda za 2010. godinu i to u odnosu na dostignutu cijenu sata rada za 2010. godinu.

Varijabilni dio plaće

Članak 47.

- (1) Varijabilni dio plaće iznosi 2,31 kn po satu rada.
- (2) Varijabilni dio isplaćuje se 4 puta godišnje (II, V, VIII, XI mjesec) za prethodno tromjesjeće.

- (3) Iznos varijabilnog dijela plaće određuje se temeljem:
 - a. Ocjene osobnog učinka koji čini maksimalno 70 % varijabilnog dijela plaće.
 - b. Rezultata poslovanja makro organizacijske jedinice za prethodno tromjesječje koji čini maksimalno 20 % varijabilnog dijela plaće.
 - c. Rezultata poslovanja Crosca za prethodno tromjesječje koji čini maksimalno 10 % varijabilnog dijela plaće.
- (4) Razlika, na razini Crosca, između maksimalno mogućeg iznosa varijabilnog dijela plaće i isplaćenog dijela u jednoj godini jednokratno će se isplatiti posebnom isplatom.
- (5) Svakom zaposleniku isplatiti će se razmjerni iznos iz navedene razlike i to temeljem njegove prosječne godišnje ocjene osobnog učinka.

Članak 48.

- (1) Na temelju ovog Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi odnosno radna mjesta po stupnjevima na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.
- (2) Složenost poslova radnog mjesta, prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora, uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, stupanj izobrazbe za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, potrebnu radnu vještinu radnika, uvjete rada, ali i psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.
- (3) Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su prisutni u pravilu tijekom cijeloga radnog vremena, koje diktira tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni na takvim radnim mjestima.

VII. RASPONI I GRUPE SLOŽENOSTI

Raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta

Članak 49.

- (1) Predvideni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta u modelu jedinstvenog vrednovanja iznosi 1:6.
- (2) Iz raspona navedenog u prethodnom stavku izuzimaju se radna mjesta radnika koji su sklopili poseban ugovor s Upravom Crosco d.o.o.
- (3) Pri rasponu 1 : 6 i prirastom koeficijenta složenosti za 0,10 jediničnog koeficijenta dobiveno je 50 tarifnih razreda.

Grupe složenosti

GRUPA	O P I S	Koeficijent složenosti
I.	jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebnu izobrazbu	1,1
II.	manje složeni poslovi i zadaci, odnosno rad pomoću jednostavnijih sredstava za rad za koji su dovoljne pismene upute	1,4
III.	srednje složeni poslovi i zadaci na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,7
IV.	složeniji i raznovrsniji poslovi i zadaci za čije obavljanje su potrebne konzultacije	2,1
V.	složeniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti	2,5
VI.	poslovi i zadaci koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti	3,1
VII.	poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost	3,7
VIII.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	4,5
IX.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja	5,4
X.	najsloženiji poslovi i zadaci s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativni poslovi i zadaci, istraživački rad, itd.	5,7-6,0

Članak 51.

Grupa složenosti	Broj tarifnih razreda	Raspon tarifnih razreda	Osnovni raspon koeficijenata složenosti
I.	3	od 1. do 3.razreda	1,1-1,3
II.	3	od 4. do 6.razreda	1,4-1,6
III.	4	od 7. do 10. razreda	1,7-2,0
IV.	4	od 11. do 14. razreda	2,1-2,4
V.	6	od 15. do 20. razreda	2,5-3,0
VI.	6	od 21. do 26. razreda	3,1-3,6
VII.	8	od 27. do 34. razreda	3,7-4,4
VIII.	9	od 35. do 43. razreda	4,5-5,3
IX.	3	od 44. do 46. razreda	5,4-5,6
X.	4	od 47. do 50. razreda	5,7-6,0

GRUPA SLOŽENOSTI	TARIFNI RAZRED	KVALIFIKACIJA RADNIH MJESTA										KOEFIČIJENT SLOŽENOSTI				
X.	10.4															6,00
	10.3															5,90
	10.2															5,80
	10.1															5,70
IX.	9.3															5,60
	9.2															5,50
	9.1															5,40
VIII.	8.9															5,30
	8.8															5,20
	8.7															5,10
	8.6															5,00
	8.5															4,90
	8.4															4,80
	8.3															4,70
	8.2															4,60
VII.	8.1															4,50
	7.8															4,40
	7.7															4,30
	7.6															4,20
	7.5															4,10
	7.4															4,00
	7.3															3,90
	7.2															3,80
VI.	7.1															3,70
	6.6															3,60
	6.5															3,50
	6.4															3,40
	6.3															3,30
	6.2															3,20
	6.1															3,10
	5.6															3,00
V.	5.5															2,90
	5.4															2,80
	5.3															2,70
	5.2															2,60
	5.1															2,50
IV.	4.4															2,40
	4.3															2,30
	4.2															2,20
	4.1															2,10
III.	3.4															2,00
	3.3															1,90
	3.2															1,80
	3.1															1,70
II.	2.3															1,60
	2.2															1,50
	2.1	NK														1,40

VŠS, pristup, bacc. (<240 ECTS),
univ. bacc. (<240 ECTS)

VSS, bacc. (≥240 ECTS), univ. bacc. (≥240 ECTS),
struč. spec., mag.

SSS

VKV

KV

PKV

NSS

I.	1.3								1,30
	1.2								1,20
	1.1								1,10

LEGENDA "BOLONJSKIH" KRATICA:

pristup.	(stručni pristupnik)
bace. <240 ECTS	(stručni prvostupnik <240 ECTS)
univ. bace. <240 ECTS	(sveučilišni prvostupnik <240 ECTS)
bace. >240 ECTS	(stručni prvostupnik >240 ECTS)
univ. bace. >240 ECTS	(sveučilišni prvostupnik >240 ECTS)
struč. spec. - (stručni specijalist	
mag. - (magistar	

Kriteriji za raspored radnih mjesta
po grupama složenosti i tarifnim razredima

Članak 53.

(1) Kriterij za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće grupe složenosti su:

- složenost, raznovrsnost, obuhvat i učestalost poslova - (prema opisima poslova i kriterijima za poslove i radno mjesto)
- potrebno stručno znanje, potrebna dodatna osposobljavanja,
- potrebna sposobnost radnika - (samostalnost, kreativnost, inicijativnost i psihofizičke osobine),
- značaj i utjecaj na poslovanje - (različiti vidovi i stupnjevi stručne odgovornosti),
- rukovođenje procesima proizvodnje i poslovanja - (različita složenost poslova i stupanj odgovornosti radnog mjesta).

Članak 54.

(1) Kriterij za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće tarifne razrede u okviru jedne grupe složenosti su:

- funkcionalno znanje potrebno za obavljanje poslova - (specifična i specijalistička znanja koja se ne stječu redovnim školovanjem: specifične tehnologije, radni postupci, organizacijske i radne metode, poznavanje informacijskih i komunikacijskih sustava, eksterni i interni propisi koji se primjenjuju kod poslodavca i dr.),
- potrebno radno iskustvo za poslove i radno mjesto (radno iskustvo u struci od 0 do 10 godina),
- organiziranost poslova - rješavanje radnih situacija - (stupanj samostalnosti u obavljanju radnih zadataka),
- utjecaj na rezultate poslovanja - različiti vidovi (posredni, neposredni) i stupnjevi utjecaja na rezultate poslovanja.

Članak 55.

- (1) Radna mjesta na kojima su uvjeti rada stalno otežani su radna mjesta s beneficiranim radnim stazom.
- (2) Radnici na svim radnim mjestima kada rade u posebno teškim uvjetima rada, kako je definirano ovim Kolektivnim ugovorom, imaju pravo na posebni dodatak.

Članak 56.

(1) Osnovna plaća pripravnika, ovisno o zahtijevanom stupnju stručne spreme radnog mjesta, utvrđuje se na temelju:

SSS - za koeficijent složenosti 1,8 i dodatak iz članka 46. stavak 5.

VŠS, pristup., bace. (<240 ECTS), univ. bace. (<240 ECTS) - za koeficijent složenosti 2,2 i dodatak iz članka 46. stavak .

VSS, bace, (>240 ECTS), univ. bace. (>240 ECTS), struč. spec, mag. - za koeficijent složenosti 2,4 i dodatak iz članka 46. stavak 5.

Dodaci

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za minuli rad u visini od 0,5% za svaku godinu navršenoga radnog staža obračunat na ukupnu cijenu sata rada pomnoženu sa pripadajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta i satima rada.
- (2) Pravo na povećanje za minuli rad, prema stavku 1. ovog članka, pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Članak 58.

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

- noćnog rada	50%
- prekovremenog rada	50%
- rada nedjeljom	35%
- rad subotom	10%
- rada u drugoj smjeni	15%

na cijenu sata rada iz članka 46. stavka 6. pomnoženu s pripadajućim koeficijentom složenosti radnog mjesta i satima rada u određenom režimu radnog vremena, uvećanu za dodatak za radni staž.

- (2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka se kumuliraju.
- (3) Kad radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom te na dan Uskrsa, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu 50%.

Članak 59.

- (1) Kad radnik radi u posebno teškim uvjetima, ima pravo na posebni dodatak plaći, i to za slučaj:
 - rada na platformi u visini 40% iznosa osnovne plaće za radno mjesto koeficijenta 2,40.
 - rada na proizvodnim, bušačim i remontnim postrojenjima u visini 20% iznosa osnovne plaće za radno mjesto koeficijenta 2,40.
- (2) Pravo na dodatak iz stavka 1. radnicima pripada isključivo za vrijeme izvođenja rudarskih radova pod kojima se podrazumijevaju sve operacije vezane na radove u bušotinama.
- (3) Pravo na dodatak iz stavka 1. imaju i radnici koji čine posadu bušaće ili remontne brigade, za vrijeme pripremno-završnih radova (transport, montaža i demontaža).
- (4) Radnik nema pravo na dodatke iz prethodnog stavka za vrijeme stajanja postrojenja.

Članak 60.

- (1) Kad radnik povremeno obavlja specifične poslove čije je izvođenje vezano za bušaće ili remontne poslove na bušotinama, kao i poslove drugih servisa koji se obavljaju na bušotinama, ima pravo na posebni dodatak plaći u visini 20% osnovne plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,40, razmjerno vremenu provedenom na tim poslovima.

- (2) Na dodatak iz stavka 1. ovog članka ima i radnik koji povremeno obavlja specifične poslove u zatvorenim spremnicima i poslove s ionizirajućim zračenjima.
- (3) Kad radnik povremeno obavlja specifične poslove na platformama čije je izvođenje vezano za bušaće i remontne poslove na bušotinama, ima pravo na dodatak plaći u visini 40% osnovne plaće radnog mjesta izraženog koeficijentom složenosti 2,40, razmjerno vremenu provedenom na tim poslovima.
- (4) Smatra se radom na specifičnim poslovima iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka samo onda kad radnik izravno obavlja te poslove.
- (5) Odgovorni rukovoditelj upućuje radnika na obavljanje poslova iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka, te vrši ovjeru obavljanja tih poslova.

Članak 61.

- (1) Kada radnik po nalogu rukovoditelja zamjenjuje odsutnog radnika (zbog bolovanja, roditeljnog dopusta i rada na projektu ili u inozemstvu) u trajanju dužem od 15 radnih dana, poslodavac je dužan radniku koji mijenja odsutnog radnika na poslovima vrednovanim višim koeficijentom složenosti poslova, ponuditi dodatak ugovoru o radu kojim će biti obuhvaćeno cijelo razdoblje zamjene.

Naknada plaće

Članak 62.

- 1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca kad ne radi, zbog:
 - godišnjeg odmora
 - plaćenog dopusta
 - državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
 - bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako takav prekid traje do trideset dana, izuzev okolnosti iz članka 63. ovog Kolektivnog ugovora
 - ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, i to za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove
- (2) Radnik na privremenom radu u inozemstvu, za vrijeme bolovanja, osim onog uzrokovanog povredom na radu, ima pravo na nadoknadu plaće u visini isplaćenog prvog dijela za rad u inozemstvu, za mjesec koji prethodi bolovanju.
- (3) Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje u istom vremenskom razdoblju kao i za redovni rad.
- (4) Od dana nastanka profesionalne nesposobnosti za rad odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti pa do premještanja na druge odgovarajuće poslove, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao do nastanka nesposobnosti za rad odnosno opasnosti, uvećanu za minuli rad.
- (5) Za ostale pojedine slučajeve utvrđene zakonom ili drugim propisom visina naknade utvrđuje se u skladu s tim aktima.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 90%-tnog iznosa osnovne plaće njegovog radnog mjesta u tuzemstvu uvećanog za dodatak na osnovi radnog staža, u slučaju kada ne dolazi na posao zbog toga štoje za njegovim radom privremeno prestala potreba ako takav nedolazak na posao traje do 30 kalendarskih dana, za razdoblje od 30 kalendarskih dana do 60 kalendarskih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80%-tnog iznosa osnovne plaće njegovog radnog mjesta u tuzemstvu uvećanog za dodatak na osnovi radnog staže, a za razdoblje preko 60 kalendarskih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70%-tnog iznosa osnovne plaće njegovog radnog mjesta u tuzemstvu uvećanog za dodatak na osnovi radnog staža.
- (1) Poslodavac će nastojati radnike koji se nalaze u statusu iz prethodnog stavka izmjenjivati s radnicima koji rade na istom radnom mjestu ukoliko za to postoje poslovno opravdane mogućnosti.

Članak 64.

- (1) U slučaju odsutnosti do 42 dana zbog privremene nesposobnosti prouzročene bolešću, radniku pripada naknada plaće u visini 80% osnovice utvrđene u skladu sa zakonom.

Članak 65.

- (1) Radnicima koji su zbog prirode posla, a izvan svog redovitoga radnog vremena, dežurni na radnom mjestu pripada naknada za dežurstvo i to najviše za 32 sata tijekom mjeseca u visini 18% osnovne plaće radnika utvrđene u skladu s člankom 46. ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Ako radnik ostvari manji broj sati dežurstva, ima pravo na naknadu u visini od 0,57% pripadajuće osnovne plaće po satu dežurstva.
- (3) Poslodavac će pisano izvještavati sindikat o ostvarenim satima dežurstva.
- (4) Sastavni dio pisane obavijesti iz prethodnog stavka je popis radnika po organizacijskim cijelinama s naznakom razdoblja i broja sati dežurstva.

Članak 66.

- (1) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u iznosu od 2.000,00 kn (neto) po radniku i prigodnu nagradu u prosincu ("božićnicu") u iznosu od 1.000,00 kn (neto).
- (2) Poslodavac se obvezuje pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u naravi ("uskrsnicu") u visini 400,00 kn .
- (3) U slučaju pozitivnog poslovnog rezultata društva, poslodavac se obvezuje razmotriti mogućnost isplate tzv. trinaeste plaće.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 67.

- (1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu 16.000,00 kn neto.
- (2) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i opravka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u

dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

- (3) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove koji stoje više moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio, a koji poslovi odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti i stručnoj spremi, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.
- (4) Kada radnik prema Zakonu o radu ima pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini najmanje 60% prosječne mjesečne bruto-plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca i pravnih prednika poslodavca.

Članak 68.

(1) Radnik ili njegova obitelj, ima pravo na potporu u ovim slučajevima:

1. smrti radnika od 7.500,00 kn
2. smrti člana uže obitelji od 3.000,00 kn
3. invalidnosti radnika, tjelesnog oštećenja radnika od 80% i više ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore te ako uz isti priloži dokaz o svojoj invalidnosti i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se, u konkretnom slučaju, zahtijeva isplata potpore (npr. račun za ortopedsko pomagalo i si.) i to u visini predložene dokumentacije (računa), ali najviše do 2.500,00 kn godišnje,
4. tjelesnog oštećenja djece radnika, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore te ako uz isti priloži dokaz o tjelesnom oštećenju djeteta i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se, u konkretnom slučaju, zahtijeva isplata potpore (npr. račun za ortopedsko pomagalo i si.) i to u visini predložene dokumentacije (računa), ali najviše do 4.000,00 kn godišnje
5. invalidnosti radnika, bračnog druga, roditelja i djece radnika u Domovinskom ratu od 2.500,00 kn jedanput godišnje s tim da se, po istom temelju (invalidnost nastala u Domovinskom ratu), potpora isplaćuje samo jednom radniku kod poslodavca
6. invalidnosti radnikovog bračnog druga i roditelja odnosno tjelesnog oštećenja od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o njihovoj invalidnosti i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtijeva isplata potpore, (npr. račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predložene dokumentacije (računa), ali najviše do 2.500,00 kn godišnje.
7. neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust od 2.500,00 kn jedanput godišnje
8. uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda na stambenom objektu radnika (uz predložene dokumentacije o procjeni štete) u visini procjenjene štete, ali najviše do 5.000,00 kn godišnje.
9. stipendije potpore djeci umrlih radnika i djeci radnika poginulih u Domovinskom ratu za vrijeme redovitog školovanja od 1.600,00 kn mjesečno
10. radnik čiji je bračni drug preminuo kao radnik Crosca, ima pravo, do zaključenja drugog braka, na naknadu u iznosu od 2.000,00 kn jedanput godišnje.
11. radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu od 3.326,00 kn za svako dijete.
12. radnik čiji je bračni drug poginuo u Domovinskom ratu ima pravo, do zaključenja drugog braka, na naknadu u iznosu od 2.500,00 kn jedanput godišnje.

(2) Iznosi naknada iz stavka 1. ovog članka utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 69.

- (1) Kad je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu od najmanje 170,00 kn, naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih, dokumentiranih troškova.
- (2) Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se najmanje u iznosu kako je regulirano za tijela državne uprave.

Članak 70.

- (1) Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog prebivališta radi poslova koje obavlja za poslodavca radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu podmiruje povećane troškove zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Pun iznos terenskog dodatka od najmanje 170,00 kn dnevno pripada radniku ako mu na terenu nisu osigurani smještaj i prehrana te drugi uvjeti boravka na terenu.
- (4) Ako je radniku osiguran samo smještaj na terenu, terenski se dodatak umanjuje 30%, a ako je osigurana samo prehrana, terenski se dodatak umanjuje 20%.
- (5) Radnik koji ostvaruje pravo na terenski dodatak ima, radi odlaska na tjedne odmore, pravo na troškove prijevoza od mjesta rada do mjesta svog prebivališta.
- (6) Kad prilikom odlaska na tjedne odmore, od mjesta rada do mjesta radnikova prebivališta i obrnuto, postoji mogućnost korištenja više mogućih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poslodavca i koja radniku osigurava najkraće vrijeme čekanja prijevoza.
- (7) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (8) Pod mjestom rada podrazumijeva se ono mjesto rada na kojem radnik obavlja svoje poslove.

Članak 71.

- (1) Pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji ima radnik za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje 1.600,00 kuna.
- (3) Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se zbog povećanih troškova života radnika.
- (4) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (5) Pod obitelji smatraju se bračni drug i djeca, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i radnik.
- (6) Radnik koji ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji ima pravo na troškove prijevoza radi odlaska na tjedne odmore iz mjesta rada u mjesto svojeg prebivališta odnosno uobičajenog boravišta pod uvjetima i na način kako je to uređeno člankom 70. stavkom 6. za radnike koji ostvaruju pravo na terenski dodatak.

Članak 72.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte, ali do najviše 1.600,00 kn.
- (2) Ukoliko radnik tijekom mjeseca radi deset ili manje dana ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini razmjernog dijela cijene mjesečne karte, ali najviše do iznosa iz prethodnog stavka.
- (3) Iznimno od prethodnog stavka, radniku koji za obračun prijevoznih troškova preda poslodavcu mjesečnu ili pojedinačnu kartu za odnosu relaciji, kao dokaz o nastalom trošku, isplatit će se

naknada njezine cijene, ali do najviše 1.600,00 kn.

- (4) Podatke o visini troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka dužan je osigurati radnik.
- (5) Radnik koji ostvaruje pravo na naknadu za troškove prijevoza na posao i s posla ima pravo na troškove prijevoza na način kako je to uređeno člankom 70. stavkom 6. za radnike koji ostvaruju pravo na terenski dodatak.

Članak 73.

- (1) Za ostvarivanje prava na terenski dodatak, naknadu za odvojeni život te naknadu prijevoznih troškova pod prebivalištem ili uobičajenim boravištem radnika smatra se ono upisano u njegovu poreznu karticu.
- (2) U slučaju sumnje u istinitost podatka iz prethodnog stavka radnik je dužan, na zahtjev poslodavca, potpisati izjavu kojom, pod materijalnom i radnopravnom odgovornošću, jamči da su prijavljeni podaci o prebivalištu odnosno boravištu istiniti.
- (3) Ukoliko radnik iz prethodnog stavka ne potpiše navedenu izjavu smatra se da ima prebivalište u mjestu rada.
- (4) Naknadna promjena prebivališta radnika ne smatra se odlučnom činjenicom za priznavanje materijalnih prava iz stavka 1. ovog članka, osim naknadne promjene prebivališta iz izuzetno opravdanih razloga čije postojanje dokazuje radnik, a o čijoj opravdanosti odlučuje poslodavac posebnom odlukom.

Članak 74.

- (1) Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

Članak 75.

- (1) Posebnim pravilnikom razrađene su. odredbe od članka 70. do članka 74. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 76.

- (1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž u Croscu, uključujući radni staž kod njegovih pravnih prednika, za:

- 10 godina radnog staža -	2.000,00 kn
- 15 godina radnog staža -	2.500,00 kn
- 20 godina radnog staža -	3.000,00 kn
- 25 godina radnog staža -	3.500,00 kn
- 30 godina radnog staža -	4.000,00 kn
- 35 godina radnog staža -	4.500,00 kn
- 40 godina radnog staža -	5.500,00 kn.
- 45 godina radnog staža -	5.500,00 kn

- (2) Isplata jubilarne nagrade vrši se u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je ostvaren jubilarni staž.

Članak 77.

- (1) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti, u iznosu od 600,00 kuna.

- (2) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka imaju radnici koji su nositelji zdravstvenog osiguranja djeteta.
- (3) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka pripada radnicima koji imaju dijete s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na to jesu li nositelji njihova zdravstvena osiguranja i neovisno o godinama starosti djeteta.
- (4) Pravo na dar iz stavka 1. imaju i djeca umrlih i poginulih radnika do 15 godina starosti.

Članak 78.

- (1) Visine materijalnih prava iznad iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se općim aktom poslodavca.
- (2) Ako se naknadno povećaju najviši neoporezivi iznosi materijalnih prava poslodavac i sindikati će pokrenuti pregovore za sklapanje dodatka Kolektivnom ugovoru za eventualno povećanje iznosa materijalnih prava do tog najvišeg neoporezivog iznosa.

IX. ZAŠTITA NA RADU, ZAŠTITA OD POŽARA I ZAŠTITA OKOLIŠA

Članak 79.

- (1) Zaštita na radu i zaštita čovjekova okoliša utvrđuje se kao temeljno načelo sigurnog obavljanja poslova radnika te kao neupitna civilizacijska stečevina.

Članak 80.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu na radu.
- (2) Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se, po bilo kojoj osnovi, nalaze na radu kod poslodavca.
- (3) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.
- (4) Poslodavac je obavezan, pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija, voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje radnika i da ne utječu štetno na okoliš te je o mogućim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obavezan izvijestiti radnike i povjerenika zaštite na radu.

Članak 81.

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

Članak 82.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku, o svom trošku, osigurati uvjete za siguran rad propisan zakonom, općim aktom poslodavca i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Poslodavac će, ako za to postoje mogućnosti, zaštitne mjere na pojedinim radnim mjestima provoditi i iznad razine standarda utvrđenih posebnim propisima.

Članak 83.

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

Članak 84.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će radnicima osigurati sva zaštitna sredstva kojima se koristi u procesu rada.
- (2) Zaštitna sredstva iz prethodnog stavka poslodavac će osigurati na mjestu rada radnika, odmah po isteku normativa zaštitnog sredstva ili po uništenju istog.

Članak 85.

- (1) U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:
 - raditi s nužnom pozornošću na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, te zaštitu okoliša, na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, poštovati propisane i priznate mjere zaštite na radu i upute proizvođača opreme za rad, održavati i voditi u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
 - upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima te na neredovite pojave na radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu i ugroziti život i zdravlje radnika, pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu.

Članak 86.

- (1) Radnik mora biti upoznat s mjerama zaštite na radu i svojim pravima i obvezama glede zaštite odnosno mora biti upoznat s uporabom zaštitnih sredstava na poslovima koje će obavljati.

Članak 87.

- (1) Poslodavac će za radnike uplatiti dodatno zdravstveno osiguranje na način kako će to biti uređeno u INA d.d.
- (2) Poslodavac će, ovisno o planiranim godišnjim sredstvima, vodeći računa o jedinstvenom pristupu, a prema jedinstvenim kriterijima u Crosco d.o.o., uputiti radnike na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor radi poboljšanja radne sposobnosti radnika i to isključivo u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, slobodne dane ili, zbog drugog opravdanog razloga ne radi.
- (3) Poslodavac će prilikom izrade Plana poslovanja voditi računa o tome da radnicima svih organizacijskih jedinica osigura raspoloživa sredstva za ostvarenje prava iz ovog članka.
- (4) Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

Članak 88.

- (1) Radnik ima pravo odbiti rad na poslu na kojem postoji opasnost za zdravlje i život i na kojem nije provedena zaštita na radu te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (2) Radnik koji u slučaju ozbiljne prijeteće i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto odnosno opasno područje ili odbije izvršavati poslove na tom radnom mjestu, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka te ima zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (3) U slučaju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu i povjerenika zaštite na radu.

Članak 89.

- (1) Radnicima koji rade sa štetnim tvarima ili na poslovima na kojima je obvezatno korištenje radne odjeće zbog prljavštine, neugodnih mirisa, opasnosti od zaraze i slično, poslodavac mora osigurati uvjete za pranje i čišćenje tijekom radnog vremena.

Članak 90.

- (1) Nije dopušteno ugovaranje i isplata novčanih nadoknada radnicima koji rade u štetnim i opasnim radnim uvjetima, a kao nadomjestak za primjenu pravila zaštite na radu.

Članak 91.

- (1) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima zabranjeno je pušenje, pijenje alkohola i uzimanje drugih sredstava ovisnosti.
- (2) Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca podvrći se testiranju na alkohol, te na druga sredstva koja uzrokuju ovisnost, a kada je to objektivno moguće Poslodavac će nastojati osigurati nazočnost povjerenika zaštite na radu.

Članak 92.

- (1) Radnik mlađi od osamnaest godina, trudnice i dojilje ne smiju raditi na poslovima sa štetnim utjecajima.
- (2) Ako se na poslovima na kojima rade osobe iz prethodnog stavka uoče opasnosti koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, poslodavac je dužan premjestiti te radnike na druge poslove dok traje opasnost.
- (3) Dok radi na drugim poslovima, iz razloga navedenih u prethodnom stavku, radniku pripada plaća za poslove koje je ranije obavljao, a na kojima je utvrđena opasnost za život i zdravlje, ako je to za njega povoljnije.

Članak 93.

- (1) Poslodavac je obavezan, prilikom donošenja akata o sistematizaciji radnih mjesta, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada, i to prema sljedećim kriterijima:
 - utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi),
 - opterećenja (fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor, opterećenja osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma tj. rad u smjenama, rad uz obveznu uporabu osobnih zaštitnih sredstava koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova), povećani rizik od nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u svezi s radom te tehnoloških akcidenata, - rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.
- (2) Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada poslodavac će se savjetovati sa radničkim vijećem.

Članak 94.

- (1) Poslodavac mora djelovati preventivno radi sprečavanja profesionalnog oboljenja radnika.
- (2) Poslodavac će, po radnim mjestima, voditi evidenciju o profesionalnim oboljenjima radnika o čemu će, jedanput godišnje, izvještavati radničko vijeće.

Članak 95.

- (1) Stranke su suglasne da se kod poslodavca, neće provoditi izbori za povjerenika zaštite na radu nego će iste imenovati sindikati.
- (2) Poslodavac i sindikati, sporazumno utvrđuju da će se broj povjerenika zaštite na radu u organizacijskim jedinicama utvrditi sukladno odredbama Zakona o radu i Zakona o zaštiti na radu.
- (3) Imenovani sindikalni povjerenik za zaštitu na radu u pravima i obvezama u potpunosti se izjednačava sa izabranim povjerenikom odnosno koordinatorom.
- (4) Sindikati će po obavljenom imenovanju, pisanim putem izvijestiti poslodavca o učinjenom, a imenovanim povjerenicima zaštite na radu izdati odgovarajuću ispravu.

Članak 96.

- (1) Sindikati će imenovati povjerenike zaštite na radu koji će obnašati poslove u svezi zaštite na radu i zaštite okoliša, a sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.
- (2) Iz sastava imenovanih povjerenika zaštite na radu, nadležno tijelo sindikata imenovat će koordinatora povjerenika zaštite na radu.
- (3) Povjerenici zaštite na radu, po dogovoru stranaka, imaju pravo na odsustvovanje sa svojih redovitih poslova u trajanju 3 (tri) sata tjedno, a radi obnašanja povjerenih im dužnosti, sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o zaštiti na radu, ovog Kolektivnog ugovora i drugih propisa.
- (4) U vrijeme kada je oslobođen od redovitih radnih aktivnosti, povjerenik provođenja mjera zaštite na radu dužan je redovito i pravodobno vršiti nadzor i kontrolu provođenja mjera zaštite na radu, sukladno odredbama Zakona i odredbama Pravilnika poslodavca.

- (5) Koordinator povjerenika zaštite na radu obnašat će svoje dužnosti u punom radnom vremenu, a poslodavac se obvezuje isplatiti mu plaću i osigurati sva ostala prava koja imaju osobe koje obnašaju dužnost profesionalnih sindikalnih povjerenika.
- (6) Koordinator povjerenika zaštite na radu u okviru obnašanja povjerene mu dužnosti ovlašten je:
 - sudjelovati u radu Odbora zaštite na radu te iznositi mišljenja i prijedloge, a o učinjenom izvještavati radnike, koordinirati i nadzirati rad povjerenika zaštite na radu te obnašanje njihove dužnosti usklađivati s potrebama radova i nesmetanog odvijanja procesa rada kod poslodavca, - preuzimati prava i obveze Radničkog vijeća (odnosno sindikalnog povjerenika koji preuzima prava i obveze Radničkog vijeća, ako ono nije izabrano) a vezano na obveze poslodavca o obavještanju Radničkog vijeća o stanju zaštite i sigurnosti na radu, mjerama koje se poduzimaju za poboljšanje uvjeta rada kao i obveze poslodavca da se savjetuje i priopćava podatke glede mjera koje poduzima u svezi sa zaštitom zdravlja, sigurnosti na radu i očuvanjem okoliša.
- (3) Stranke su suglasne da se obveza rasprave na Radničkom vijeću, a prije usvajanja "Revizije procjene opasnosti" zamijeni s raspravom koju će, u ime sindikata, organizirati koordinator povjerenika zaštite na radu.
- (4) Poslodavac se obvezuje, tijekom izrade "Revizije procjene opasnosti", kontinuirano informirati koordinatore povjerenika zaštite na radu o aktivnostima koje su u tijeku, a po završetku istu, u zakonskom roku, dostaviti sindikatima koji svoje povratno očitovanje mora dostaviti najkasnije u roku od 8 (osam) dana.

Članak 98.

- (1) Sindikat se obvezuje da će, prilikom imenovanja osoba koje će obnašati dužnosti povjerenika zaštite na radu, voditi računa o teritorijalnim i tehnološkim specifičnostima obavljanja radova i poslova kod poslodavca kako bi se osigurala odgovarajuća zastupljenost.

Članak 99.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će imenovanim povjerenicima zaštite na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje ove dužnosti, davati im sve potrebne obavijesti i omogućavati uvid u sve isprave u svezi sa zaštitom na radu te da ih, za vrijeme trajanja mandata, neće premjestiti s područja za koje su imenovani, ukoliko se radne aktivnosti na tom području ne prekidaju.
- (2) Poslodavac se obvezuje snositi troškove osposobljavanja povjerenika zaštite na radu iz područja zaštite na radu i zaštite okoliša i to:
 - samoobrazovanjem (dostavom zakona, propisa, pravila i drugih materijala iz ovog područja), osposobljavanjem za rad na siguran način i to ne ispod razine koja je predviđena za radnike srednje stručne spreme, a koji kod poslodavca obavljaju poslove u svezi sa zaštitom na radu.
- (3) O izvršenom osposobljavanju poslodavac će povjerenicima zaštite na radu izdati odgovarajuću ispravu. Ovako osposobljeni povjerenici zaštite na radu djelovat će među radnicima na način da pripomognu njihovom osposobljavanju za rad na siguran način.

- (1) Stranke su suglasne da će u provedbi Zakonom propisanih mjera zaštite na radu međusobno surađivati.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 101.

- (1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu u Croscu, naftni servisi d.o.o. donesenim uz savjetovanje sa radničkim vijećem.
- (2) Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, te za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik, radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu u Croscu, Naftni servisi d.o.o.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 102.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika neželjenog ponašanja (mobing, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, diskriminacija), a koje predstavlja rizik za zdravlje i sigurnost radnika.
- (2) Mobingom se smatra svako ponašanje na radnom mjestu koje je opetovano, sustavno, dugotrajno i izravno usmjereno na radnika ili skupinu radnika, a koje ima za cilj ili posljedicu degradaciju radnikovih radnih uvjeta, koji mogu nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom i mentalnom zdravlju ili kompromitirati radnikovu profesionalnu budućnost.
- (3) Svako ponašanje radnika koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu (diskriminacija, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, mobing) smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 103.

- (1) Poslodavac imenuje povjerenstvo koje riješava pritužbe vezene za zaštitu dostojanstva radnika i zlostavljanja na radu.
- (2) Na zahtjev radnika jedan član povjerenstva bit će povjerenik ili predstavnik sindikata sa istim pravima i obvezama kao i članovi povjerenstva iz prethodnog stavka.

XII. SOLIDARNOST

Članak 104.

- (1) Radnik kojem je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad odnosno neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i radnik invalid Domovinskog rata, osim drugih prava utvrđenih posebnim propisima ima pravo na zadržavanje koeficijenta složenosti radnog mjesta čije je poslove obavljao neposredno prije nastanka invalidnosti za rad odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti ako je to za njega povoljnije.
- (2) Činjenicu nastanka invalidnosti odnosno smanjenja radne sposobnosti te neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti utvrđuje nadležno tijelo, u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju.

- (3) Radnik iz stavka 1. ovog članka koji je najmanje pet godina prije nastanka invalidnosti odnosno smanjenja radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti radio, neprekidno, u smjenskom radu ima, osim prava iz stavka 1., i pravo na dodatak osnovnoj plaći za smjenski rad i to:
 - 25% na obračunati redovni rad u tekućem mjesecu - ako je radio u tri smjene, te 15% na obračunati redovni rad u tekućem mjesecu - ako je radio u dvije smjene.
- (4) Naknada iz stavka 3. ovog članka umanjuje se za iznos invalidske mirovine koju radnik prima prema konačnom rješenju HZMO. Radnik je dužan u prosincu svake godine dostaviti potvrdu HZMO-a o visini iznosa mirovine.
- (5) Pravo iz stavka 3. ovog članka radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obavezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.

Članak 105.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će radnicima, kojima je, sukladno odredbama posebnih zakona, priznat status hrvatskih branitelja:
 - prioriteto omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca, dati im prednost pri novom zapošljavanju ili pak raspoređivanju na zahtjevnije radno mjesto, ukoliko u cijelosti zadovoljavaju sve tražene uvjete.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će sukladno svojim mogućnostima u rješavanju stambenih, zdravstvenih i drugih potreba (liječenja, aktivnog odmora), naročito voditi računa o specifičnim potrebama invalida rada i hrvatskih branitelja, te tu činjenicu vrednovati kao dodatni i posebni kriterij.
- (3) Poslodavac će radnicima, kojima je invalidnost utvrđena sukladno odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju RH, omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno mogućnostima i potrebama poslodavca.

Članak 106.

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

XIII. IZOBRAZBA

Članak 107.

- (1) Poslodavac će omogućiti školovanje odnosno stručno usavršavanje i napredovanje radnika na poslu u skladu sa sposobnostima radnika i potrebama poslodavca.
- (2) Tijekom školovanja odnosno stručnog usavršavanja za potrebe poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao daje radio, osim ako nije drugačije uređeno između poslodavca i radnika.
- (3) Međusobna prava i obveze između poslodavca i radnika koji je upućen na školovanje odnosno stručno usavršavanje, uređuju se posebnim ugovorom.

XIV. OSIGURANJE RADNIKA

- (1) Poslodavac će osigurati naknadu troškova, u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti, u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju radnika za ove slučajeve:
 - smrt zbog nezgode, -
 - smrt zbog bolesti,
 - trajna nesposobnost zbog nezgode
- (3) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju izvijestiti radničko vijeće.

XV. RAD U INOZEMSTVU

1. Upućivanje radnika na rad u inozemstvo

Članak 109.

- (1) Poslodavac radnika upućuje na rad u inozemstvo na temelju ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu iz prethodnog stavka poslodavac je dužan uručiti radniku prije odlaska na rad u inozemstvo.
- (3) Ugovor iz stavka 2. i 3. ovog članka mora sadržavati uglavke o:
 1. strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 3. nazivu, naravi ili vrsti rada na kojem se radnik zapošljava, ili kratak opis poslova
 4. danu otpočinjanja rada
 5. trajanju rada u inozemstvu
 6. neradnim danima i blagdanima koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
 7. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 8. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
 9. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac
 10. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdoblju isplate primanja na koja radnik ima pravo
 11. novcu odnosno valuti u kojoj će se isplaćivati plaća
 12. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
 13. trajanju redovnog radnog dana ili tjedna
 14. uvjetima povratka u zemlju.
- (4) Umjesto uglavaka iz toč. 6., 7., 8., 9., 10. i 12. stavka 3. ovog članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, Kolektivni ugovor, Pravilnik o radu ili druge opće akte koji uređuju ta pitanja.
- (5) Radnik nije dužan otići raditi za poslodavca u inozemstvo, niti može snositi posljedice zbog odbijanja odlaska na rad u inozemstvo, ako mu poslodavac prethodno ne ponudi ugovor o radu u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktima poslodavca.

2. Radno vrijeme

- (1) Rad u inozemstvu u pravilu se obavlja u preraspodijeljenom radnom vremenu.
- (2) Preraspodjelu radnog vremena za svaku državu, odnosno radilište, utvrđuje poslodavac prije početka radova.
- (3) Radnik svoj rad u inozemstvu obavlja u ciklusima. Jedan ciklus podrazumijeva da radnik u jednom dijelu ciklusa radi u inozemstvu, a u drugom dijelu ciklusa koristi slobodne dane proistekle iz preraspodijeljenog radnog vremena.

3. Plaće

Članak 111.

- (1) Plaća za rad u inozemstvu sastoji se od dva dijela.
- (2) Prvi dio plaće izražen je koeficijentom radnog mjesta u RH koje je istovrsno s radnim mjestom kojem radnik radi u inozemstvu, a izračunava se kao i za radnike u RH.
- (3) Drugi dio plaće izražen je u USD.

Članak 112.

- (1) Prvi dio plaće za rad u inozemstvu obračunava se prema prosječnom mjesečnom broju radnih sati za tekuću godinu i sadržava, prema pretpostavljenom rasporedu rada za dotično radno mjesto, sve pripadajuće dodatke.
- (2) Prvi dio plaće uvećava se za 6 % plaće iz stavka 1. ovog članka, zbog režima radnog vremena u inozemstvu.
- (3) Radnicima koji, prema evidenciji radnog vremena, u inozemstvu rade na dane blagdana u Republici Hrvatskoj, taj se rad obračunava i isplaćuje sukladno ovom Kolektivnom ugovoru.
- (4) Prvi dio plaće za rad u inozemstvu isplaćuje se u kunama.

Članak 113.

- (1) Drugi dio plaće čini:
 - najmanje 10 % neto prvog dijela plaće zbog rada u inozemstvu;
 - najmanje 10 % neto prvog dijela plaće na ime načina korištenja godišnjeg odmora; dodatni zahtjevi radnog mjesta.
- (2) Iznos drugog dijela plaće definiranje za svako pojedino radno mjesto posebnim Sporazumom uz Kolektivni ugovor.
- (3) Poslodavac će, u slučaju posebno zahtjevnih uvjeta rada na pojedinim projektima i lokacijama u inozemstvu, donijeti odluku o dodatku drugom dijelu plaće izraženo u USD.
- (4) Drugi dio plaće za rad u inozemstvu isplaćuje se u USD.

Članak 114.

- (1) Osnovica za obračun i plaćanje doprinosa za radnike upućene na rad u inozemstvo je najmanje plaća kao da radnik radi na istovjetnom radnom mjestu u zemlji, uvećana za 20 %.

4. Ostala materijalna prava

Članak 115.

- (1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u inozemstvo ima pravo najmanje na dnevnicu naknadu troškova službenog putovanja na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.
- (2) Službeno putovanje u inozemstvo ne može trajati, u pravilu, dulje od 30 dana.

Članak 116.

- (1) Radnik na radu u inozemstvu ima pravo na terenski dodatak od najmanje 170,00 kuna za dane provedene na radu u inozemstvu.
- (2) Ako je radniku za vrijeme rada u inozemstvu osiguran smještaj i prehrana terenski dodatak se umanjuje za 50 %, ako je osiguran samo smještaj terenski dodatak se umanjuje za 30 %, a ako je osigurana samo prehrana terenski dodatak se umanjuje za 20 %.
- (3) Pod osiguranom prehranom podrazumijevaju se tri obroka dnevno standarda (kvalitete i količine hrane) koja je potrebna da se zadovolji prehranjivanje radnika koji rade u najtežim uvjetima rada.

Članak 117.

- (1) Kada je radnik upućen na rad u inozemstvo, a putovanje od njegovog mjesta prebivališta do mjesta rada traje dulje od 6 sati, poslodavac je dužan osigurati prehranu, po potrebi i smještaj, ili na drugi način nadoknaditi troškove putovanja.

6. Zaštita na radu

Članak 118.

- (1) Kada radnik radi u inozemstvu na njega se odnose prava i obveze zaštite na radu propisane ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) U slučaju potrebe poslodavac će radniku koji radi u inozemstvu osigurati i dodatne mjere i sredstva zaštite na radu propisanih ovim Kolektivnim ugovorom, a naročito u slučajevima ekstremnih klimatskih uvjeta.

7. Povratak radnika na rad u zemlju

Članak 119.

- (1) Kada prestane potreba za radom radnika u inozemstvu poslodavac će radnika rasporediti na poslove u zemlji.
- (2) Radnika će se rasporediti, u pravilu, na poslove na kojima je radio u inozemstvu.

XVI. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE

Članak 120.

- (1) Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije u slijedećim slučajevima:
1. za zamjenu radnika koji štrajkaju
 2. za obavljanje poslova na radnim mjestima za koje je u razdoblju od šest mjeseci dao poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu
 3. za obavljanje poslova koji se rade u skraćenom radnom vremenu
 4. za ustupanje radnika drugoj agenciji.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 121.

- (1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom osim prava iz članka 163. stavak 2. Zakona o radu.

Članak 122.

- (1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu.
- (2) Ako sindikat ne imenuje sindikalnog povjerenika iz stavka 1. ovog članka, svaka pravna radnja poslodavca, prema čl. 151. do 153. Zakona o radu, jest neosporiva za sve strane ovoga Kolektivnog ugovora.

XVIII. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Članak 123.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme i radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na radu u inozemstvo.

Članak 124.

- (1) Prije pokretanja individualnog radnog spora pred nadležnim sudom, radnik i Poslodavac će spor nastojati riješiti mirnim putem pod uvjetima i na način propisan ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Sporove iz stavka 1. ovog članka rješava Povjerenstvo od četiri člana u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora. Poslodavac i sindikat imenuju po dva člana Povjerenstva.
 - (3) Mandat Povjerenstva jednak je trajanju važenja ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Postupak pred Povjerenstvom iz stavka 2. ovog članka pokreće se pisanim prijedlogom za mirno rješenje spora, u roku od 15 dana od saznanja za povredu radne obveze u odnosu na koju se namjerava pokrenuti radni spor.
- (5) Radnik ili Poslodavac dužni su u prijedlogu iz stavka 4. ovog članka iznijeti sve činjenice i predložiti sve dokaze kojima prijedlog opravdavaju.
- (6) Prijedlog iz stavka 4. zajedno sa svim dokazima dostavlja se na očitovanje protivnoj strani koja je dužna u roku od 8 dana od primitka istog dati očitovanje na prijedlog, te iznijeti sve dokaze na kojima temelji svoje stavove.
- (7) Po primitku očitovanja iz stavka 6. ovog članka, Povjerenstvo će pozvati strane u sporu te predložiti način mirnog rješenja spora.
- (8) Ukoliko strane u sporu postignu suglasnost o načinu rješenja spora, Povjerenstvo će o tome sastaviti pisani sporazum koji potpisuju obje strane.
- (9) U slučaju potpisivanja sporazuma iz stavka 8. ovog članka, strana koja je postupak mirnog rješenja spora pokrenula, ne može zbog istog razloga pokrenuti sudski postupak, a sporazum iz stavka 8. ovog članka može se pobijati samo pod uvjetima propisanim odredbama Zakona o obveznim odnosima.
- (10) Prijedlog iz stavka 4. ovog članka ima karakter zahtjeva za zaštitu prava, pa ukoliko stranke u sporu pred Povjerenstvom iz stavka 2. ovog članka ne postignu sporazum o mirnom rješenju spora u roku od 15 dana od dana proteka roka iz stavka 6. ovog članka, predlagatelj može u daljnjem roku od 15 dana pokrenuti sudski postupak radi zaštite svojih prava.

Članak 125.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (2) Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti istekom dvije godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno, pod uvjetom da u tome roku radniku nije izrečeno novo upozorenje.
- (3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 126.

- (1) U slučaju redovitog otkaza (poslovno i osobno uvjetovani otkaz) ugovora o radu, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
 - (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
 - (4) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao daje radio do isteka otkaznog roka (osim prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla).
 - (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

XIX. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 127.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod poslodavca ne smije biti spriječena niti ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 128.

- (1) Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat kod poslodavca u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i statutom sindikata.

Članak 129.

- (1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima, ni na koji način, neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.
- (2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.
- (3) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega iščlane.
- (4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi sukladno međunarodnim konvencijama, zakonu i ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 130

(1) Poslodavac se obvezuje da će, o svom trošku, sindikatu osigurati sljedeće uvjete:

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

Članak 131.

- (1) Sindikalni povjerenici odnosno predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz st. 1. ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.
- (3) Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni povjerenik odnosno predstavnik dužan je identificirati se odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.
- (4) Poslodavac se obvezuje da će omogućiti nesmetano djelovanje sindikalnih povjerenika, odlazak na sjednice, sindikalne seminare, uz vjerodostojan poziv, i ostalo, u skladu sa Statutom sindikata.
- (5) Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik mora svoje pravo iz ovoga članka ostvarivati tako da ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca i potrebama posla na radnom mjestu.

Članak 132.

- (1) Sindikat samostalno određuje svoje predstavnike odnosno povjerenike.
- (2) Sindikat se obvezuje da će pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru odnosno opozivu sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika, i to u roku pet dana od imenovanja ili izbora odnosno opoziva.
- (3) Sindikat koji je strana ovoga Kolektivnog ugovora može imenovati ili izabrati po jednoga sindikalnog povjerenika na svakih 500 svojih članova zaposlenih kod poslodavca.
- (4) Nakon imenovanja ili izbora sindikalnih povjerenika na način iz prethodnog stavka, sindikat koji je strana ovog Kolektivnog ugovora, može imenovati ili izabrati još jednog sindikalnog povjerenika, ako broj njegovih preostalih članova zaposlenih kod poslodavca prelazi 250.
- (5) Sindikalni povjerenici iz stavka 3. i 4. ovog članka obavljaju svoje aktivnosti u radnom vremenu i primaju plaću radnog mjesta s kojeg su imenovani/izabrani na navedenu dužnost, a koja se sastoji od:
 - osnovne plaće;

- dodatka osnovnoj plaći temeljem uvjeta rada ukoliko je radnik imenovan/izabran na navedenu dužnost sa radnog mjesta na kojem je i ostvarivao navedene dodatke i to na razini prosjeka godine koja prethodi godini u kojoj je imenovan/izabran;
- povećanja osnovne plaće na osnovi radnog staža

(6) Sindikalnim povjerenicima iz stavka 3. i 4. ovog članka, za obavljanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac može otkazati ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 133.

- (1) Pravo iz prethodnog članka, stavka 6., odnosi se i na povjerenike sindikalnih grupa.
- (2) Poslodavac je dužan osigurati sindikalnom povjereniku uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti i ne smije mu, za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka obnašanja dužnosti otkazati ugovor o radu ili ga na neki drugi način dovoditi u nepovoljan položaj.

Članak 134.

- (1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi te dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 135.

- (1) Radniku izabranom na sindikalnu dužnost čije obnašanje zahtjeva da privremeno prestane raditi kod poslodavca, za vrijeme trajanja sindikalne dužnosti miruju sva prava i obveze kod poslodavca.

Članak 136.

- (1) Sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je poslodavcu dati presliku rješenja o svom upisu u registar udruge.

XX. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA I NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 137.

- (1) Stranke su suglasne da će eventualne sporove nastale u primjeni ovog Kolektivnog ugovora, prvenstveno, rješavati dogovorom.
- (2) Stranke će sporazumno utvrditi koje će kolektivne radne sporove povjeriti na rješavanje arbitraži.

Članak 138.

- (1) Arbitražno vijeće ima pet članova od kojih Poslodavac imenuje dva, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog. Petog člana koji obnaša dužnost predsjednika arbitražnog vijeća stranke imenuju sporazumno.
- (2) U slučaju da strane ne postignu sporazum o izboru predsjednika arbitražnog vijeća, njega će odrediti Gospodarsko-socijalno vijeće,

Članak 139.

- (1) Stranke se obvezuju da će arbitražno vijeće utemeljiti prema potrebi.
- (2) Postupak pred arbitražom je hitan i mora se završiti najkasnije u roku od 15 dana od dana iznošenja spora pred arbitražu.
- (3) Odluka arbitraže je konačna.

Članak 140.

- (1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora snosi troškove rada člana arbitražnog vijeća kojeg je izabrala dok troškove rada predsjednika arbitražnog vijeća stranke snose podjednako.
- (2) Poslodavac će osigurati prostor i tehničko-administrativna sredstva potrebna za rad arbitražnog vijeća.

Članak 141.

- (1) Za vrijeme trajanja i poštivanja ovog Kolektivnog ugovora strane utvrđuju da će poštovati načela socijalnog mira i da neće poduzimati nikakav oblik industrijske akcije kod poslodavca.

XXI. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

Članak 142.

- (1) Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.
- (2) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor koji ne može imati više od 20 članova .
- (3) Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 143.

- (1) Sindikat ima pravo kod poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama stavka 4. članka 269. ZOR-a, uz prethodnu najavu poslodavcu.

Članak 144.

- (1) Organiziranje i sudjelovanje u štrajku u skladu sa ZOR-om i ovim Kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu ugovora o radu i zato sudionik štrajka ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od zaposlenika koji nije sudjelovao u štrajku.

Članak 145.

- (1) Poslodavac i sindikat, posebnim sporazumom, utvrđuju poslove čije se obavljanje ne smije prekidati za vrijeme štrajka.

XXII. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 146.

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

Članak 147.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske, odnosno na području djelovanja poslodavca registriranog u Republici Hrvatskoj, osim onih dijelova Kolektivnog ugovora koji su u suprotnosti sa zakonodavstvom zemlje gdje poslodavac obavlja svoju djelatnost.

Članak 148.

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

Članak 149.

- (1) Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon protoka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog, ali najduže tri mjeseca ukoliko pregovori o njegovoj obnovi započnu u skladu sa odrednicama ovog Kolektivnog ugovora, odnosno najduže šest mjeseci ukoliko isti ne započnu u skladu sa odrednicama ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 150.

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

XXIII. TRAJANJE, IZMJENE, DOPUNE, OBNOVA

Članak 151.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2010. godine i smatra se sklopljenim kad ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

Članak 152.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu elanom potpisa, a primjenjuje se od 1. listopada 2010. godine.

- (1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.
- (2) Prijedlog izmjena i dopuna iz prethodnog stavka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.
- (3) Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovoga Kolektivnog ugovora mora se o prijedlogu očitovati u roku 30 dana od dana primitka prijedloga.
- (4) Prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 154.

- (1) Stranke će najmanje dva mjeseca prije isteka ovog Kolektivnog ugovora započeti pregovore o njegovoj obnovi.

XXIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 155.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.
- (2) Poslodavac će Kolektivni ugovor, Dodatak Kolektivnom ugovoru, međusobne sporazume sindikata i poslodavca te zaključke Komisije za tumačenje odredbi i praćenje primjene Kolektivnog ugovora koji zaključci se odnose na tumačenje i općenitu primjenu odredbi Kolektivnog ugovora, objavljivati u službenom glasilu Croscio d.o.o. i na Croscio d.o.o. intranet stranici.

Članak 156.

- (1) Stranke ovoga Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.
- (2) Komisija iz prethodnog stavka ima šest članova. Svaka stranka imenuje tri člana.
- (3) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi put najkasnije u roku 30 dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojem će se donijeti poslovnik o radu iste.

Članak 157.

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

Članak 158.

- (1) Stranke utvrđuju da su sindikati, koji su strana ovoga Kolektivnog ugovora, prije njegova potpisivanja, poslodavcu predočio dokumente koji mu daju ovlaštenja da bude strana ovoga Kolektivnog ugovora.

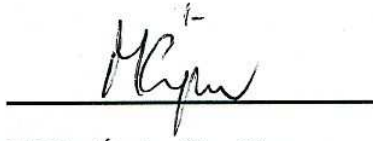
Članak 159.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sačinjen je u osam istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po dva, dok se dva dostavljaju nadležnom ministarstvu.

Za Croscos d.o.o.:



Igor Vrban,
predsjednik Uprave

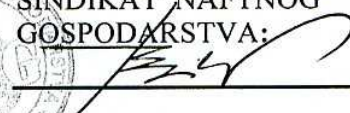


Melita Ćapin, član Uprave

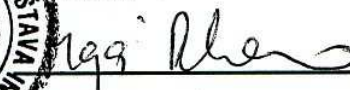
ZA SINDIKATE:



SINDIKAT NAFTNOG
GOSPODARSTVA:


Božo Mikuš, predsjednik

INAŠ – SINDIKAT RADNIKA
INE I DRUŠTAVA INE
ZAGREB


Maja Rilović, predsjednica