

MAZIVA -ZAGREB d.o.o.
ČLAN INA GRUPE
Radnička cesta 175.

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA MAZIVA - ZAGREB d.o.o.

Zagreb, ožujak 2005.

Na temelju članka 194. Zakona o radu (N.N. br. 137/04)

MAZIVA-ZAGREB d.o.o., ČLAN INA GRUPE, Radnička cesta 175., 10 000 Zagreb,
(dalje u tekstu: poslodavac)

**Samostalni sindikat radnika u djelatnostima energetike, kemije i nemetala
Hrvatske,
Sindikat INE i naftnog gospodarstva i
INAŠ-Sindikat zaposlenika INE i društava INE Zagreb,**
(dalje u tekstu: sindikati)

sklopili su u Zagrebu dana 08.03.2005. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za MAZIVA-ZAGREB d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Kolektivnog ugovora poslodavac je MAZIVA - ZAGREB d.o.o., za kojeg 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.

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, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati ovaj Kolektivni ugovor.

(2) 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).

(3) Poslodavac se obvezuje da će u slučaju prestanka rada društva iz prethodnog stavka u razdoblju do godine dana od osnivanja, preuzeti na rad radnike tog društva te s njima sklopiti ugovore o radu.

(4) 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 o sklapanju posebnog Sporazuma o radnom, socijalnom i materijalnom položaju radnika.

Članak 5.

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti sindikat o broju i razlozima sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) Zasnivanje radnog odnosa s novim radnikom moguće je tek nakon neuspjelog pronalaženja radnika u INI d.d., odnosno Članicama INA Grupe (pretraživanjem baze podataka ili internim oglasom).

(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 kratki 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 tog 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 koje 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 7.

(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 obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada obaviti posao.

(4) Poslodavac može određene poslove povjeriti radnicima, uz njihovu suglasnost, da ih obavljaju kod kuće. Rad pod uvjetima iz prethodnog stavka može se obavljati ako postoje svi potrebni uvjeti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je zasnovan radni odnos.

(5) Poslodavac se obvezuje da neće ustupati poslove drugim pravnim i fizičkim osobama koji bi mogli prouzročiti višak broja zaposlenih kod poslodavca.

III. RADNO VRIJEME

1) Puno radno vrijeme

Članak 8.

Utvrđuje se puno radno vrijeme od 40 sati tjedno.

2) Nepuno radno vrijeme

Članak 9.

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

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

Članak 10.

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

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

3) Skraćeno radno vrijeme

Članak 11.

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

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

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

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

4) Prekovremeni rad

Članak 12.

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

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

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

(4) Prekovremeni rad ne može se odrediti invalidima rada bez njihovog pristanka.

(5) Poslodavac je dužan unaprijed radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad, a potvrdu o obavljenom radu najkasnije dva dana po obavljenom prekovremenom radu.

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

(7) Ukoliko se pri godišnjem svođenju radnog vremena utvrdi da je radnik radio više od utvrđenog godišnjeg fonda sati, a koji se ni preraspodjelom radnog vremena nije mogao svesti u okvire utvrđenog fonda sati, ta će se razlika smatrati prekovremenim radom.

5) Noćni rad i rad u drugoj smjeni

Članak 13.

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

(2) Rad u smjenskom radu između 14 i 23 sata smatra se radom u II. smjeni što podrazumijeva radno vrijeme od 14 do 22 sata, odnosno od 15 do 23 sata.

Članak 14.

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 teže hendikepiranog djeteta,
- radniku invalidu, kojem je Rješenjem HZMO izričito zabranjen noćni rad,
- radnici starijoj od 55 godina i radniku starijem od 60 godina bez njihove suglasnosti.

6) Raspored radnog vremena

Članak 15.

(1) Dnevni i tjedni raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac pisanom odlukom, uz savjetovanje sa sindikatom, o čemu će biti na odgovarajući način obaviješteni svi radnici.

(2) Poslodavac je dužan za svaku godinu izraditi kalendar radnog vremena, na način da je isti razrađen po mjesecima za sve tipove radnog vremena.

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

(4) Kalendarom radnog vremena utvrdit će se godišnji fond sati i fond sati po mjesecima za sve tipove radnog vremena, u okviru godišnjeg fonda sati.

(5) Odluka poslodavca o danima korištenja godišnjeg odmora koji se spajaju s danima blagdana, ne primjenjuje se na radnike u smjenskom radu.

7) Preraspodjela radnog vremena

Članak 16.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme ne prijeđe puno radno vrijeme za to razdoblje.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 52 sata tjedno.

(3) Za poslove sezonske naravi poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme i duže od 52 sata tjedno, ali ne duže od 60 sati, o čemu će jednom godišnje izvješćivati sindikat.

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

(5) Poslodavac mora pismeno obavjestiti radnika o preraspodjeljenom radnom vremenu tjedan dana unaprijed. Obavijest mora sadržavati točnu oznaku razdoblja i ukupnog trajanja rada dužeg od punog radnog vremena, kao i razdoblje preraspodjele u kojem će radnik raditi kraće od punog radnog vremena.

(6) Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme u siječnju za prethodnu kalendarsku godinu.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1) Stanka

Članak 17.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na stanku od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u to radno vrijeme.

(2) Ako radi duže od osam sati, radnik ima pravo na dodatnu stanku, ako duži rad traje duže od četiri sata.

(3) Ako narav posla ne omogućuje korištenje stanke, poslodavac će radniku omogućiti skraćivanje dnevnog radnog vremena za 30 minuta ili mu omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljenom radnom vremenu.

(4) Radna mjesta iz prethodnog stavka, u roku od tri mjeseca od potpisivanja Kolektivnog ugovora, utvrdit će poslodavac posebnom odlukom uz savjetovanje sa sindikatom.

2) Dnevni odmor

Članak 18.

(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.

(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 19.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno, odnosno 10 sati neprekidno u skladu s odredbama Zakona o radu.

3) Tjedni odmor

Članak 20.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom i to 24 sata neprekidno. Ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, za svaki radni tjedan osigurat će mu se jedan dan odmora i to u pravilu sljedeći tjedan, a najkasnije u roku 30 dana.

4) Godišnji odmor

Članak 21.

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

(2) Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset i šest radnih dana.

(3) Radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu zaštitnih mjera na radu nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje trideset, a najviše do trideset i pet radnih dana.

(4) Radna mjesta iz prethodnog stavka, u roku od tri mjeseca od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora, utvrdit će poslodavac posebnom odlukom uz savjetovanje sa sindikatom.

Članak 22.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 23.

Ništavan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 24.

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

(2) Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 25.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor, nije stekao pravo na godišnji odmor,

- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor,

- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

(2) U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora

Članak 26.

Trajanje godišnjeg odmora preko osamnaest radnih dana utvrđuje se prema:

a) radnom stažu

od 1 do 3 godine	1 radni dan
od 4 do 5 godina	2 radna dana
od 6 do 7 godina	3 radna dana
od 8 do 9 godina	4 radna dana
od 10 do 12 godina	5 radnih dana
od 13 do 14 godina	6 radnih dana
od 15 do 17 godina	7 radnih dana
od 18 do 19 godina	8 radnih dana
od 20 do 22 godin	9 radnih dana
od 23 do 24 godie	10 radnih dana
od 25 do 27 goina	11 radnih dana
preko 27 godina	12 radnih dana

b) uvjetima rada

stalni rad na otvorenom, teški fizički rad	5 radnih dana
povremeni rad na otvorenom, povremeni teški fizički rad	4 radna dana
prisilni položaj tijela, opterećenje osjetila, rad sa zagađujućim i prljavim tvarima	3 radna dana
rad u zatvorenom,	2 radna dana

Broj dana po kriteriju uvjeta rada utvrdit će poslodavac posebnom odlukom, vodeći računa da se pod uvjetima rada podrazumijevaju radna mjesta s izuzetno teškim uvjetima rada.

c) složenosti poslova

poslovi I. i II. grupe složenosti	1 radni dan
poslovi III. i IV. grupe složenosti	2 radna dana
poslovi V. i VI. grupe složenosti	3 radna dana
poslovi VII. i VIII. grupe složenosti	4 radna dana
poslovi IX. i X. grupe složenosti	5 radnih dana

d) rezultatima rada

- za normalan učinak	1 radni dan
- za prosječan učinak od 100% do 110%	2 radna dana
- za prosječan učinak od 110% do 120%	3 radna dana
- za prosječan učinak viši od 120%	4 radna dana

e) socijalnim prilikama

- roditelju za svako dijete do 3 godine starosti	3 radna dana
- roditelju za svako dijete od 3 do 12 godina starosti	2 radna dana
- samohranom roditelju za svako dijete do 12 godina starosti	4 radna dana

roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju	4 radna dana
invalidu rada	2 radna dana
invalidu Domovinskog rata (ratnom i civilnom)	4 radna dana
radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	2 radna dana

Članak 27.

Slijepi radnik ima pravo na trideset i pet radnih dana godišnjeg odmora bez obzira na kriterije iz čl. 26. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 28.

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

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dvanaest radnih dana neprekidno, mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

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

Članak 29.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, mogućnosti za odmor i rasonodu radnika kao i želje radnika.

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

(3) O odluci o rasporedu korištenja godišnjeg odmora poslodavac će se savjetovati sa sindikatom i to na način da će se poslodavac prije odlučivanja o pisanom prigovoru radnika protiv odluke o vremenu korištenja i o broju dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo u tekućoj kalendarskoj godini, savjetovati sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima prava i obveze radničkog vijeća kod poslodavca.

Članak 30.

(1) Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

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

Članak 31.

(1) Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca.

(2) Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora.

Članak 32.

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.

5) Plaćeni dopust

Članak 33.

(1) Radnik ima pravo na dopust do najviše sedam 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	- 4 radna dana,
- smrt roditelja bračnog druga	- 2 radna dana,
- selidba u mjestu stanovanja	- 2 radna dana,
- selidba izvan mjesta stanovanja	- 3 radna dana,
- elementarna nepogoda	- 2 radna dana,
- teška bolest članova uže obitelji	- 3 radna dana,
- sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim, sportskim ili sličnim akcijama	- 2 radna dana.

(2) Za svako darivanje krvi radnik ima pravo na 1 slobodan dan koji će koristiti na dane koje odobri poslodavac.

(3) Članom uže obitelji za ostvarivanje prava 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, posvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Prema ovom Kolektivnom ugovoru, osim izuzetaka iz prethodnog stavka, pod pojmom "uža obitelj" podrazumijeva se radnikov bračni drug, roditelji i djeca.

Članak 34.

(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 općeg školovanja te osposobljavanja ili usavršavanja.

(2) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

6) Neplaćeni dopust

Članak 35.

(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,
- liječenje na vlastiti trošak,
- izobrazba, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak,
- 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 vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

V. PLAĆA

Članak 36.

(1) Za obavljeni rad 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;
- dodataka osnovnoj plaći na osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od uvjeta koji su vrednovani u osnovnoj plaći (dalje u tekstu: dodaci).

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

Članak 37.

- (1) Prema ovom Kolektivnom ugovoru plaćom se smatra bruto-plaća.
- (2) Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 10. u tekućem mjesecu.

Članak 38.

- (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. Osnovica osnovne plaće izračunava se množenjem cijene sata rada, koeficijenta složenosti radnog mjesta iz ugovora o radu i sati rada. Dodatak osnovici osnovne plaće izračunava se množenjem iznosa iz stavka 3. ovog članka i sati rada.
- (2) Cijena sata rada utvrđuje se u visini od najmanje 11,39 kn.
- (3) Dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada utvrđuje se u visini od najmanje 4,91 kn.
- (4) Cijena sata rada i dodatak osnovici osnovne plaće po satu rada za 2005. godinu, počevši s 01.01.2005. godine i za 2006. godinu, počevši s 01.01.2006. godine, uvećavaju se za stopu rasta bruto domaćeg proizvoda za 2004., odnosno 2005. godinu.

Članak 39.

- (1) Na temelju ovog Kolektivnog ugovora razvrstavaju se i vrednuju pojedini poslovi, odnosno radna mjesta po stupnjevima na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.
- (2) Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su prisutni u pravilu tijekom cijelog radnog vremena, koje diktira tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni na takvim radnim mjestima.

1. Rasponi i grupe složenosti

Članak 40.

1.1. Raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta

Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta u modelu jedinstvenog vrednovanja iznosi 1 : 5.

Iz ovih raspona izuzimaju se radna mjesta radnika koji su sklopili poseban ugovor s poslodavcem.

1.2. Grupe složenosti

Grupe složenosti su sljedeće:

GRUPA	OPIS	Koeficijent složenosti
I.	jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebnu izobrazbu	1,00
II.	manje složeni poslovi i zadaci, odnosno rad pomoću jednostavnijih sredstava za rad za koji su dovoljne pismene upute	1,20
III.	srednje složeni poslovi i zadaci na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova	1,45
IV.	složeniji i raznovrsniji poslovi i zadaci za čije obavljanje su potrebne konzultacije	1,75
V	složeniji poslovi i zadaci koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti	2,10
VI	poslovi i zadaci koji zahtijevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti	2,40
VII.	poslovi koji zahtijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost	2,70
VIII.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	3,40
IX.	vrlo složeni poslovi koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost radnika, te dodatna specijalistička znanja	4,40
X.	najsloženiji poslovi i zadaci s najvećim značajem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativni poslovi i zadaci, istraživački rad, itd.	4,70 - 5,00

1.3. Rasponi

Pri rasponu 1 : 5 i prirastom koeficijenata složenosti za 0,05, 0,10, 0,15 i **0,20** jediničnog koeficijenta dobiveno je 53 tarifna razreda koji su po grupama složenosti raspoređeni kako slijedi:

Grupa složenosti I	Broj tarifnih razreda	Raspon tarifnih razreda	Osnovni raspon koeficijenata složenosti
I.	3	od 1. do 3. razreda	1,00 - 1,15
II.	3	od 4. do 6. razreda	1,20 - 1,40
III.	4	od 7. do 10. razreda	1,45 - 1,70
IV.	7	od 11. do 17. razreda	1,75 - 2,05
V	6	od 18. do 23. razreda	2,10 - 2,35
VI	6	od 24. do 29. razreda	2,40 - 2,65
VII	8	od 30. do 37. razreda	2,70 - 3,30
VIII	9	od 38. do 46. razreda	3,40 - 4,30
IX	3	od 47. do 49. razreda	4,40 - 4,60
X.	4	od 50. do 53. razreda	4,70 - 5,00

(Vidi Prilog na sljedećoj stranici)

Rasponi koeficijenata složenosti unutar grupa složenosti od II. do VI. uvažavaju preklapanje tarifnih razreda prvenstveno iz razloga vrednovanja posla po osnovi kriterija značaja radnog mjesta, stupnja njegove odgovornosti i po osnovi otežanih uvjeta rada.

GRUPA SLOŽENOSTI	TARIFNI RAZRED	KVALIFIKACIJA RADNIH MJESTA				KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
X.	10.4					5,00
	10.3					4,90
	10.2					4,80
	10.1					4,70
IX.	9.3					4,60
	9.2					4,50
	9.1					4,40
	8.9					4,30
VIII.	8.8					4,20
	8.7					4,10
	8.6					4,00
	8.5					3,85
VII.	8.4					3,70
	8.3					3,55
	8.2					3,50
	8.1					3,40
	7.8					3,30
	7.7					3,20
	7.6					3,10
	7.5					3,00
	7.4					2,90
	7.3					2,85
VI.	7.2					2,80
	7.1					2,70
	6.6					2,65
	6.5					2,60
	6.4					2,55
	6.3					2,50
	6.2					2,45
	6.1					2,40
	5.6					2,35
	5.5					2,30
V.	5.4					2,25
	5.3					2,20
	5.2					2,15
	5.1					2,10
IV.	4.7					2,05
	4.6					2,00
	4.5					1,95
	4.4					1,90
	4.3					1,85
	4.2					1,80
III.	4.1					1,75
	3.4					1,70
	3.3					1,60
	3.2					1,50
II.	3.1					1,45
	2.3					1,40
	2.2					1,30
I.	2.1					1,20
	1.3					1,15
	1.2					1,10
	1.1					1,00

1.4. Kriteriji za raspored radnih mjesta po grupama složenosti i tarifnim razredima

A) Kriteriji za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće grupe složenosti su:

1. složenost, raznovrsnost, obuhvat i učestalost poslova - (prema opisima karakterističnim za pojedine grupe složenosti),
2. potrebno stručno znanje kao priprema za stjecanje odgovarajućeg funkcionalnog znanja - (potrebno školovanje),
3. potrebna sposobnost radnika - (samostalnost, kreativnost, inicijativnost i psihofizičke osobine),
4. značaj i utjecaj na poslovanje - (različiti vidovi i stupnjevi stručne odgovornosti),
5. rukovođenje procesima proizvodnje i poslovanja - (različita složenost rukovodnih poslova i stupanj odgovornosti).

B) Kriteriji za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće tarifne razrede u okviru jedne grupe složenosti su;

1. 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 su primjereni za poslodavca; i dr.),
2. potrebno radno iskustvo za funkcionalno osposobljavanje radnika za poslove određenog radnog mjesta - (radno iskustvo u struci od 0 do 10 godina),
3. programiranost, organiziranost poslova - rješavanje radnih situacija - (predvidivost-nepredvidivost situacija, stupanj samostalnosti u odlučivanju),
4. utjecaj na rezultate poslovanja - različiti vidovi (posredni, neposredni) i stupnjevi utjecaja na rezultate poslovanja.

C) Kriterij za raspoređivanje pojedinih radnih mjesta u odgovarajuće tarifne razrede u okviru jedne grupe složenosti, odnosno u odgovarajuće grupe složenosti je:

1. otežani uvjeti rada i to u visini prirasta relativne vrijednosti otežanih uvjeta rada radnog mjesta čiji su uvjeti rada stalno teži od normalnih uvjeta rada (uvjeti prisutni u pravilu tijekom cijelog radnog vremena koje diktira tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni na tom radnom mjestu) na drugim radnim mjestima istog stupnja složenosti.

Članak 41.

Radno mjesto razvrstano u određenu grupu složenosti i tarifni razred, a na osnovi složenosti posla može se promaknuti u višu grupu složenosti, odnosno tarifni razred, ako su uvjeti rada na

tom radnom mjestu stalno teži od normalnih uvjeta rada na drugim radnim mjestima istog stupnja složenosti.

Članak 42.

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

SSS - 90% -tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta IV. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 38.

VŠ - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta VI. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 38.

VSS - 90%-tnog iznosa koeficijenta složenosti radnog mjesta VII. grupe 1. tarifnog razreda i dodatka iz članka 38.

Članak 43

U slučaju pozitivnog rezultata Društva, poslodavac se obvezuje razmotriti mogućnost isplate trinaeste plaće.

2) Dodaci

Članak 44.

(1) Radnik ima pravo na dodatak osnovnoj plaći u visini 0,5 % za svaku godinu navršenog radnog staža obračunat na osnovicu osnovne plaće.

(2) Pravo na dodatak osnovnoj plaći prema st. 1. ovog članka ne pripada radniku po osnovi staža ostvarenog u inozemstvu, osim ako se radi o stažu koji je radnik ostvario temeljem rada u inozemstvu na kojeg ga je uputio poslodavac.

Članak 45.

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

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

na osnovicu osnovne plaće izračunate za sate rada u određenom režimu radnog vremena, uvećanu za dodatak za radni staž.

(2) 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 46.

U slučaju kad radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja privremeno obavlja poslove drugog, zbog bolovanja privremeno odsutnog radnika, a ti su poslovi vrednovani višim koeficijentom od poslova koje inače obavlja temeljem svog ugovora o radu, te ukoliko zamjena odsutnog radnika traje duže od 30 dana, poslodavac je radniku dužan ponuditi aneks ugovora o radu.

Članak 47.

Poslodavac i sindikat će u roku od 90 dana od dana potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora aneksom Kolektivnom ugovoru utvrditi specifične poslove koji se povremeno obavljaju u posebno teškim uvjetima rada, te visinu dodataka za obavljanje tih poslova.

3) Naknada plaće

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u slučaju:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu
- prekida rada do kojega je došlo bez krivnje radnika ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako takav prekid traje do trideset kalendarskih dana
- obrazovanja sindikalnog povjerenika ako se ne remeti proces rada
- korištenja preraspodjele radnog vremena
- korištenja slobodnih dana po osnovi rada dužeg od redovnog radnog vremena (prekovremenog rada)
- službenog izlaza
- službenog puta
- ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, i to za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove
- obavljanja sistematskog pregleda u organizaciji poslodavca
- medicinsko programiranog aktivnog odmora u organizaciji poslodavca
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i si.)

(2) Pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio podrazumijeva i pravo na pripadajuće dodatke osnovnoj plaći iz članka 45. stavak 1. alineja 1., 3., 4. i 5. ovog Kolektivnog ugovora, u slučaju kada radnik radi u smjenskom ciklusu, a prema planskom kalendaru za smjenu u kojoj bi inače radio.

/

(3) Za obračun naknada plaće iz st. 1. ovog članka primjenjuje se koeficijent radnog učinka utvrđen za preostale radne dane određenog mjeseca, odnosno koeficijent radnog učinka iz mjeseca koji je prethodio mjesecu za koji se koristi naknada.

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

(5) Od dana nastanka 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 neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti.

(6) Od dana nastanka invalidnosti pa do upućivanja na profesionalnu rehabilitaciju te od dana završetka profesionalne rehabilitacije do premještanja na druge odgovarajuće poslove, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće radnog mjesta čije je poslove obavljao do dana nastanka invalidnosti.

(7) Naknada iz prethodnog stavka umanjuje se za iznos invalidske mirovine koju radnik prima prema konačnom rješenju HZMO.

(8) Pravo iz st. 6. ovog članka radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obavezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.

(9) Za ostale pojedine slučajeve koji nisu obuhvaćeni ovim Kolektivnim ugovorom, a određeni su zakonom ili drugim propisom, visina naknade utvrđuje se u skladu s tim aktima.

Članak 49.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% - tnog iznosa prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka rada, u slučaju kada radnik ne dolazi na posao zbog toga što je za njegovim radom privremeno prestala potreba, ako takav nedolazak na posao traje do 30 kalendarskih dana, a za razdoblje duže od 30 kalendarskih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80% -tnog iznosa prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije prestanka rada.

Članak 50.

(1) Naknada plaće zbog bolovanja na teret poslodavca utvrđuje se u visini od 90% osnovice utvrđene u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

(2) Naknada u 100%-tnom iznosu od propisane osnovice za naknadu, radnicima pripada u slučaju bolovanja usljed ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Članak 51.

(1) Radnicima koji po nalogu poslodavca iz tehnoloških razloga moraju za vrijeme dnevnog ili tjednog odmora, odnosno za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom biti pripravnici

kod kuće, da bi zbog uklanjanja kvarova ili iz drugih opravdanih razloga došli na rad, pripada naknada za pripravnost.

(2) Visina naknade za pripravnost iznosi 3% za 16 sati, odnosno 4,5% za 24 sata od iznosa osnovne plaće za radno mjesto izraženo koeficijentom složenosti 2,4.

(3) Radnicima koji su zbog prirode posla, a izvan svog redovnog 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 38. ovog Kolektivnog ugovora.

(4) Ako radnik ostvari manji broj sati dežurstva ima pravo na naknadu u visini od 0,57% pripadajuće osnovne plaće po satu dežurstva.

(5) Za izračun osnovne plaće iz stavka 2., stavka 3. alineja. 1. i stavka 4. ovoga članka koristi se cijena sata rada iz članka 38. stavka 2. pomnožena s prosječna 174 sata rada.

Članak 52.

(1) Poslodavac se obvezuje isplatiti dodatak na plaću za korištenje godišnjeg odmora (regres) u visini 1.800,00 kn (neto) po radniku do 15. srpnja tekuće godine i prigodnu nagradu pred Božić ("božićnicu") u iznosu 1.500,00 kn (neto).

(2) Poslodavac se obvezuje pred Uskrs svakom radniku uručiti dar u naravi u visini 400,00 kn.

VI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 53.

(1) Radniku u slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 8.000,00 kn.

(2) Kada radnik prema Zakonu o radu ima pravo na otpremninu, pripada mu otpremnina u visini najmanje 50% 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 54.

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

- smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn
- invalidnosti radnika, 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 , to u visini predočene dokumentacije (računa), ali najviše do 2.500,00 kn godišnje

- tjelesnog oštećenja diece radnika, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o njihovom tjelesnom oštećenju u visini 2.500,00 kn godišnje
- invalidnosti radnikovog bračnog druga i roditelja, 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 predočene dokumentacije (računa), ali najviše do 1.750,00 kn godišnje.
- neprekinutog bolovanja radnika dužeg od 90 dana, uključujući porodni dopust u iznosu od 1.600,00 kn jedanput godišnje
- uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda (uz predočenje dokumentacije o procjeni štete) u iznosu 3.500,00 kn godišnje

(2) Radnik ima pravo na potporu za rođenje djeteta u iznosu 2.000,00 kn godišnje za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade u MAZIVIMA - ZAGREB, pravo na potporu za rođenje djeteta ostvaruje samo jedan roditelj.

(3) Obitelj radnika ima pravo na potporu u slučaju smrti radnika u iznosu 7.500,00 kn.

(4) Stipendije - potpore djeci umrlih radnika i djeci radnika poginulih u Domovinskom ratu za vrijeme redovitog školovanja od 1.500,00 kn mjesečno.

(5) Iznosi naknada iz stavka 1., 2., 3. i 4. ovog članka utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 55.

(1) Za službeno putovanje u zemlji radniku pripada naknada troškova prijevoza, dnevnica od najmanje 170,00 kn i naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova.

(2) Dnevnice i naknade troškova za službeno putovanje u inozemstvo obračunavaju se tako kako je regulirano za tijela državne uprave.

Članak 56.

(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) Puni iznos terenskog dodatka od najmanje 170,00 kn dnevno.

(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 pravo na troškove prijevoza radi odlaska na tjedne odmore s mjesta rada do mjesta svog prebivališta i obratno.

(6) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

(7) Radnik ima pravo na terenski dodatak od najmanje 200,00 kn do najviše 250,00 kn prema kategorizaciji zemalja (3 kategorije) koja je uvažena prilikom utvrđivanja plaća radnika u inozemstvu, odnosno u visini od 200,00 kn, 225,00 kn ili 250,00 kn.

Članak 57.

(1) Radnik kojemu je odlukom poslodavca određeno mjesto rada različito od mjesta njegovog prebivanja i prebivanja njegove obitelji ima pravo na naknadu za odvojeni život u iznosu od najmanje 1.500,00 kn mjesečno.

(2) Radnik koji ostvaruje pravo na odvojeni život ima, radi odlaska na tjedne odmore pravo na troškove prijevoza od mjesta rada do mjesta svog prebivališta.

(3) Terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne dnevne karte.

(2) Kada 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.

(3) Svoje pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla radnik dokazuje relevantnim podacima iz porezne kartice.

(4) Ako je radnik zbog prirode posla obavezan u toku dana dolaziti više puta na radno mjesto, pripada mu pravo na naknadu prijevoza u skladu s odredbama ovog članka.

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

Članak 59.

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 60.

Poslodavac će posebnim pravilnikom, uz savjetovanje sa sindikatom, detaljnije razraditi odredbe iz članka 55. do članka 59. ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 61.

(1) Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž u MAZIVIMA-ZAGREB d.o.o. uključujući radni staž kod njenih pravnih prednika, u visini:

10 godina radnog staža	1.500,00 kn
15 godina radnog staža	2.000,00 kn
20 godina radnog staža	2.500,00 kn
25 godina radnog staža	3.000,00 kn
30 godina radnog staža	3.500,00 kn
35 godina radnog staža	4.000,00 kn
40 godina radnog staža	5.000,00 kn

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

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

Članak 62.

(1) U povodu božićnih blagdana radnici imaju pravo na dar za svako dijete do 15 godina starosti u visini 400,00 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 hendikepirano dijete bez obzira na to jesu li nositelji njihova zdravstvenog 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.

(5) Iznosi iz ovog članka utvrđeni su u neto iznosu.

Članak 63.

Učenici i studenti za vrijeme prakse imaju pravo na nagradu u visini 68,00 kn po danu obavljene prakse.

Članak 64.

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

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

VII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 65.

(1) Prava, obveze i odgovornosti radnika odnosno poslodavca iz područja izuma i tehničkog unapređenja uređuju se Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu.

(2) Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, te za primjenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik, radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu Pravilnikom o intelektualnom vlasništvu.

VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 66.

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

(2) Radnik ima pravo na zaštitu na radu.

(3) Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se na bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod poslodavca.

(4) Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada.

(5) 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 sindikate i povjerenika zaštite na radu.

Članak 67.

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

Članak 68.

(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) Ukoliko i uz primjenu mjera zaštite na radu i sigurnog rada radnik ipak pretrpi materijalnu ili nematerijalnu štetu na radu poslodavac mu je dužan nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 69.

Poslodavac je obavezan 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 uključujući i osobna zaštitna sredstva.

Članak 70.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

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

Članak 71.

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 72.

(1) Ako poslodavac za radnike ne uplati privatno zdravstveno osiguranje, u visini za to predviđenih sredstava uputit će radnike na sistematski zdravstveni pregled.

(2) Poslodavac će, ovisno o raspoloživim sredstvima, uputiti radnike na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor radi poboljšanja radne sposobnosti radnika.

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

(4) Poslodavac će osigurati sredstva za pružanje prve pomoći.

(5) Poslodavac će prilikom izrade Plana poslovanja voditi računa o tome da osigura raspoloživa sredstva za ostvarenje prava iz ovog članka.

Članak 73.

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

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

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

Članak 74.

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 75.

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

Članak 76.

(1) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, zabranjeno je pušenje, pijenje alkohola i uzimanje drugih sredstava koja uzrokuju ovisnosti (droge, lijekovi i si.)

(2) Poslodavac je dužan osigurati i obilježiti posebne prostorije u kojima je pušenje dopušteno.

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

Članak 77.

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

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

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

Članak 78.

(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 u pisanom obliku izvješćivati sindikat.

Članak 79.

Stranke potpisnice suglasne su da se kod poslodavca neće provoditi izbori za povjerenike zaštite na radu, već će iste dogovorno imenovati sindikati potpisnici ovog Kolektivnog ugovora uz savjetovanje s poslodavcem.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 80.

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

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

Članak 81.

(1) Poslodavac će imenovati povjerenstvo koje će rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Sastav i način rada povjerenstva iz stavka 1. ovog članka regulirat će se posebnim aktom poslodavca.

(3) U radu povjerenstva koje odlučuje o pritužbi vezanoj za zaštitu dostojanstva radnika, sudjelovat će predstavnik onog sindikata čiji je član radnik koji je podnio pritužbu za zaštitu dostojanstva. Ukoliko isti nije član sindikata, trećeg člana imenuje sindikalni povjerenik koji ima prava i obveze radničkog vijeća.

X. SOLIDARNOST

Članak 82.

(1) Radnik kojemu je utvrđena invalidnost, odnosno radnik kojemu je utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, osim drugih prava utvrđenih propisima, ima pravo na zadržavanje koeficijenta složenosti radnog mjesta čije je poslove obavljao neposredno prije nastanka invalidnosti odnosno neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, ako je za njega to povoljnije.

(2) Činjenicu nastanka invalidnosti te neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti utvrđuje nadležno tijelo u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

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

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

(5) Prava po ovom članku radnik ostvaruje isključivo od trenutka kada podnese zahtjev uz koji istovremeno obvezno mora priložiti konačno rješenje HZMO o visini invalidske mirovine.

(6) Stavci 4. i 5. ovog članka ne primjenjuju se na radnike kod kojih je nakon 1. siječnja 1999. godine utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti.

Članak 83.

(1) Poslodavac se obvezuje da će radnicima, kojima je, sukladno odredbama posebnih zakona, priznat status hrvatskih branitelja ili invalida Domovinskog rata:

- prioritarno omogućiti pravo na prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pravo na školovanje uz rad, a sve to sukladno stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca,

- u slučaju organizacijske ili druge promjene, nastojati pronaći radno mjesto sa istim koeficijentom, kojeg je radnik imao prije organizacijskih promjena.

- ne proglašavati ih "tehnološkim viškom", odnosno otkazivati im ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga,

- dati im prednost pri novom zapošljavanju ili pak raspoređivanju na zahtjevnije radno mjesto, kada oni u cijelosti zadovoljavaju sve tražene uvjete, a izbor se vrši između dva kandidata jednaka po svim kriterijima koji se traže pri izboru.

(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 stvarnim tehnološkim potrebama poslodavca.

XI. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 84.

(1) Poslodavac će s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti i to 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 sindikat.

XII. RAD U INOZEMSTVU

Članak 85.

(1) Poslodavac se obvezuje posebnim aktom urediti rad radnika u inozemstvu.

(2) Radnika se može uputiti na rad u inozemstvo u skladu sa Zakonom o radu.

(3) Uvjeti upućivanja radnika na rad u inozemstvo reguliraju se zakonom i pravilnikom poslodavca uz savjetovanje sa sindikatom.

(4) Radnik nije dužan otići raditi za poslodavca u inozemstvo niti može snositi posljedice zbog odbijanja odlaska na rad u inozemstvo, ako mu poslodavac prethodno ne ponudi ugovor o radu u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i općim aktom poslodavca.

XIII. AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 86.

Poslodavac se obvezuje da neće angažirati radnike preko agencije za privremeno zapošljavanje, naročito u slijedećim slučajevima:

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

Članak 87.

- (1) Prava radnika MAZIVA - ZAGREB d.o.o. utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom ne mogu se umanjivati temeljem sklopljenog ugovora s agencijom.
- (2) Broj angažiranih radnika na temelju sklopljenog ugovora s agencijom ne može prelaziti više od 1% u odnosu na ukupni broj zaposlenih kod poslodavca.
- (3) Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca pisano obavijestiti sindikat o broju i razlozima sklapanja ugovora s agencijom.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 88.

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

Članak 89.

- (1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze kao i radničko vijeće.
- (2) Ako sindikat ne imenuje sindikalnog povjerenika iz stavka 1. ovog članka, svaka pravna radnja poslodavca, prema odredbama Zakona o radu, jest neosporiva za sve stranke ovog Kolektivnog ugovora.

XV. OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 90.

- (1) Poslodavac će omogućiti školovanje odnosno stručno usavršavanje i napredovanje radnika na poslu u skladu s sposobnostima radnika i potrebama poslodavca.
- (2) Tijekom školovanja odnosno stručnog usavršavanja za potrebe poslodavca radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je 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, uređuje se posebnim ugovorom.

XVI. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA

Članak 91.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Rokovi iz prethodnog članka ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 92.

(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.

(2) Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti istekom jedne godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno.

(3) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 93.

(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,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina,

(2) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok sukladno Zakonu o radu.

(3) Ako za vrijeme trajanja otkaznog roka poslodavac ocijeni da nije opravdano zadržati radnika na radnom mjestu, ima ga pravo udaljiti s radnog mjesta uz priznavanje radniku prava na naknadu plaće, te njegovih materijalnih prava (osim prava na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla).

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

XVII. DJELOVANJE SINDIKATA

Članak 94.

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

(2) Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja radnika utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 95.

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 96.

(1) Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

(2) Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa svojih članova kod poslodavca.

Članak 97.

(1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućivati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

(2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

(3) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pogodnost od strane poslodavca jednom sindikatu ili njegov pritisak na radnike da se učlane u sindikat ili da se iz njega iščlane.

(4) Sindikat se obvezuje da će svoje aktivnosti provoditi u skladu s međunarodnim konvencijama, zakonom i s ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 98.

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, telefaksa i kompjutera,
- umnožavanje dokumenata koji su nužni za provedbu sindikalnih aktivnosti i ostvarivanje ili zaštitu prava radnika,
- ostale stručne ili tehničko-administrativne usluge koje su sindikatu potrebne za normalno obavljanje njegove zadaće uključujući i sredstva prijevoza, a sve prema mogućnostima poslodavca,
- 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 i ne ometa djelatnost poslodavca.

Članak 99.

(1) Sindikalni povjerenici, odnosno predstavnici, imaju pravo kod poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.

(2) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

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

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

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

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

(7) Na zahtjev poslodavca svaki sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik, dužan se je identificirati s odgovarajućom punomoći ili iskaznicom sindikata koja sadrži odgovarajuća ovlaštenja.

Članak 100.

- (1) Sindikati samostalno određuju svoje predstavnike, odnosno povjerenike.
- (2) Sindikati se obvezuju da će pisano izvijestiti poslodavca o imenovanju ili izboru, odnosno opozivu sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika i to u roku pet dana od imenovanja ili izbora, odnosno opoziva.
- (3) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika na svakih 250 svojih članova zaposlenih kod poslodavca, koji svoje aktivnosti obavljaju u radnom vremenu i primaju naknadu plaće u skladu s ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- (4) Sindikalnim povjerenicima iz stavka 3. ovog članka, poslodavac je dužan osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti i ne smije ga za vrijeme obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka te dužnosti, a bez prethodne suglasnosti sindikata
 - rasporediti na drugo radno mjesto,
 - otkazati ugovor o radu
 - ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.
- (5) Iznimno od stavka 3. ovog članka, poslodavac i sindikat se mogu sporazumjeti da sindikat može imenovati ili izabrati po jednog sindikalnog povjerenika i na manji broj svojih članova ukoliko za to postoji opravdani razlog.

Članak 101.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te službenog puta u svezi s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 102.

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

Članak 103.

- (1) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora obavezan je poslodavcu dostaviti fotokopiju rješenja o svom upisu u registar udruga.
- (2) Svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora, a koji je ujedno i udruga više razine, obavezan je dostaviti poslodavcu fotokopije rješenja o upisu u registar udruga za sve sindikate-članove udruge više razine.

XVIII. RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 104.

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

Članak 105.

(1) Arbitražno vijeće ima sedam članova od kojih poslodavac imenuje tri, a svaki sindikat koji je stranka ovog ugovora imenuje po jednog. Sedmog člana koji obnaša dužnost predsjednika arbitražnog vijeća stranke imenuju sporazumno.

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

Članak 106.

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

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

Članak 107.

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

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

XIX. NAČELO SOCIJALNOG MIRA

Članak 108.

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

XX. ŠTRAJK I ŠTRAJK SOLIDRANOSTI

Članak 109.

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

(2) Štrajkom rukovodi štrajkački odbor.

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

Članak 110.

Sindikata ima pravo kod poslodavca provesti štrajk solidarnosti sukladno odredbama Zakona o radu, uz prethodnu najavu poslodavcu.

Članak 111.

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

XXI. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 112.

(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.

Članak 113.

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 114.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01. siječnja 2005. godine.

Članak 115.

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

XXII. TRAJANJE, IZMJENE I DOPUNE

Članak 116.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 31. prosinca 2005. godine i smatra se sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici stranaka.

Članak 117.

- (1) Svaka stranka ovog Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.
- (2) Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovog članka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.
- (3) Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Kolektivnog ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju izmjene ili dopune u roku 30 dana od dana primitka prijedloga izmjene ili dopune.
- (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.

XXIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor bit će dostavljen nadležnom ministarstvu.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 119.

- (1) Stranke ovog Kolektivnog ugovora osnovat će zajedničku komisiju koja će tumačiti odredbe i pratiti njegovu primjenu.
- (2) Zajednička komisija iz prethodnog stavka ima šest članova. Poslodavac imenuje tri, a svaki sindikat koji je stranka ovog Kolektivnog ugovora imenuje po jednog.
- (3) Komisija iz stavka 1. ovog članka sastat će se prvi puta najkasnije u roku trideset dana od sklapanja ovog Kolektivnog ugovora.
- (4) Poslodavac saziva prvi sastanak komisije na kojemu će se donijeti Poslovnik o radu iste.
- (5) Komisija iz stavka 1. ovog članka, sastajat će se prema potrebi.

Članak 120.

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

Članak 121.

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

Članak 122.

Stranke su suglasne da će se sve odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog, ali najduže šest mjeseci.

Članak 123.

Na odredbe koje nisu riješene ovim Kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Zakona o radu u znanosti i obrazovanju.

Članak 124.

Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u 10 istovjetnih primjeraka. Svaka stranka zadržava po dva a dva se dostavljaju nadležnom ministarstvu.

ZA MAZIVA - ZAGREB d.o.o.

ZA SINDIKATE

M. Sakač

Miroslav Sakač, dipl.oec.



SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U
DJELATNOSTIMA ENERGETIKE, KEMIJE I
NEMETALA HRVATSKE

Ljiljana Vujašević

Ljiljana Vujašević



SINDIKAT INE I NAFTNOG GOSPODARSTVA

Nada Mesarić

Nada Mesarić

3. INAŠ - SINDIKAT ZAPOSLENIKA INE I
DRUŠTAVA INE ZAGREB



Maja Rilović

Maja Rilović